



СФ

С О В Е Т
Ф Е Д Е Р А Ц И И

Федерального Собрания
Российской Федерации

*Комитет Совета Федерации
по федеративному устройству,
региональной политике, местному
самоуправлению и делам Севера*

МАТЕРИАЛЫ

*интернет-конференции на тему
"Вопросы совершенствования
правовых механизмов,
обеспечивающих привлечение
трудовых ресурсов в районы
Крайнего Севера и приравненные к
ним местности"*

МОСКВА • 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Информационно-правовые материалы Правового Управления Аппарат Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации
2. Информационно-аналитический материал Информационно-аналитического Управления Аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации
3. Информационная подборка материалов на основе информационно-библиографических ресурсов Управления библиотечных фондов (Парламентской библиотеки)
4. Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
5. Информация Министерства науки и высшего образования Российской Федерации
6. Информация Министерства просвещения Российской Федерации

Материалы субъектов Российской Федерации

7. Республика Алтай
8. Республика Бурятия
9. Республика Коми
10. Республика Саха (Якутия)
11. Республика Тыва
12. Забайкальский край
13. Камчатский край
14. Красноярский край
15. Пермский край
16. Приморский край
17. Хабаровский край

18. Амурская область
19. Архангельская область
20. Магаданская область
21. Мурманская область
22. Сахалинская область
23. Томская область
24. Тюменская область
25. Ненецкий автономный округ
26. Ямало-Ненецкий автономный округ

**Информационно-правовые материалы
Правового Управления Аппарата Совета Федерации
Федерального Собрания Российской Федерации
на тему: "Вопросы совершенствования правовых механизмов,
обеспечивающих привлечение трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера
и приравненные к ним местности"**

Установление особенностей правового регулирования трудовых отношений лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, обусловлено суровостью и экстремальным характером природно-климатических условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. Дополнительные правила для работников Севера вводятся в целях снижения негативного воздействия неблагоприятных климатических факторов на здоровье работника и членов его семьи, а также возмещения лицам, работающим и проживающим в данном регионе, повышенных затрат труда и удорожания стоимости жизни по сравнению со средними показателями, сложившимися в Российской Федерации. Кроме того, совершенствование системы гарантий и компенсаций северянам способствует решению комплексных задач экономического развития северных территорий, обладающих необходимым природно-ресурсным потенциалом.

Правовое регулирование государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, наряду с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) осуществляется Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (далее - Закон № 4520-1), Постановлением Совета Министров СССР от 3 января 1983 года № 12 "О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 года № 1029". Дополнительные гарантии и компенсации могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами

субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей субъектов.

Основанием для возникновения права на получение гарантий и компенсаций является трудовой стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, порядок установления которого определяется Правительством Российской Федерации. В настоящее время действует Постановление Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 7 октября 1993 года № 1012 "О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера". Трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к месячной заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

При переходе работника на работу в другой район или местность (из числа указанных), имеющего необходимый для получения этой надбавки стаж работы, перерасчет процентной надбавки к заработной плате производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера, в порядке, установленном по новому месту работы.

Федеральный закон от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" предусматривает, что гражданам, проходившим военную службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими

условиями, в том числе отдаленных, где установлены районный коэффициент и процентные надбавки к оплате труда, при поступлении на работу в этих районах и местностях после увольнения с военной службы по достижении ими предельного возраста пребывания на военной службе, состоянию здоровья, в связи с организационно-штатными мероприятиями или окончанием срока военной службы независимо от продолжительности перерыва срок военной службы в календарном исчислении в указанных районах и местностях засчитывается в стаж работы для получения процентных надбавок к оплате труда в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Одиноким матерям военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву, предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (статья 23).

В соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" время прохождения гражданином альтернативной гражданской службы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, засчитывается в стаж работы в этих районах и местностях (часть 2 пункт 2 статья 19).

Спецификой оплаты труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях является применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, размер которых определен нормативными правовыми актами (статьи 148, 315 - 317 ТК РФ). Кроме того, специальные нормы о районном коэффициенте установлены для лиц, работающих в Антарктике (постановление Правительства Российской Федерации от 21 сентября 2013 года № 832 "О районном коэффициенте к заработной плате и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в Антарктике лицам, входящим в состав Российской антарктической экспедиции"). Районные коэффициенты имеют целью компенсировать дополнительные материальные и

физиологические затраты работников в связи с работой и проживанием в неблагоприятных условиях. Процентная надбавка является регулярной дополнительной выплатой в зависимости от продолжительности стажа работы в этих районах.

Процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, установлены Указом Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 года "Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера" и Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 года № 1908-VII "О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера". Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления предоставлено право за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок для учреждений, финансируемых соответственно за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента и процентной надбавки, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями (часть два статья 316 ТК РФ, статья 317 ТК РФ, статья 10 Закона № 4520-1).

Повышенный размер районного коэффициента к заработной плате в организациях внебюджетной сферы может быть установлен коллективным договором либо локальным нормативным актом, принимаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо трудовым договором исходя из финансовых возможностей работодателей (Письмо Минтруда России от 26 октября 2012 года № 11-4/660 "О применении

повышенных районных коэффициентов к заработной плате работников организаций внебюджетной сферы, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями"). Районный коэффициент и процентная надбавка выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Следует обратить внимание на то, что в соответствии с частью пятой статьи 302 ТК РФ работники, выезжающие для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других (не северных) районов, имеют право только на три вида компенсаций, предусмотренных для лиц, постоянно проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: устанавливается районный коэффициент, выплачиваются процентные надбавки к заработной плате, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Права на другие гарантии и компенсации (в частности, на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и членам его семьи (статья 325 ТК РФ), компенсацию расходов, связанных с переездом (статья 326 ТК РФ), установленные в главе 50 ТК РФ в отношении работников, работающих внутри региональным вахтовым методом (то есть работники проживают и работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), указанные работники-вахтовики не имеют.

Таким образом, работники, выезжающие для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других (несеверных) районов, права на получение компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно не имеют, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Так, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 21 сентября 2013 года № 832 "О районном коэффициенте к заработной плате и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в Антарктике лицам, входящим в состав Российской антарктической экспедиции" лицам, входящим в состав Российской антарктической экспедиции, включая членов экипажей морских судов и воздушных судов: начисляется районный коэффициент к заработной плате в размере 3 во время их работы в Антарктике; выплачивается процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов заработной платы по истечении первых 6 месяцев работы в Антарктике с увеличением на 10 процентов за каждые последующие 6 месяцев работы в Антарктике, но не более 100 процентов заработной платы. Процентная надбавка к заработной плате рассчитывается исходя из размера заработной платы, исчисленной без учета районного коэффициента и повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет.

Следует также учитывать разъяснения Верховного Суда РФ (см Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2010 года, утв. постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 16 июня 2010 года) о том, что с учетом содержащегося в преамбуле Федерального закона № 122-ФЗ указания на необходимость реализации принципа поддержания доверия граждан к закону и действиям государства путем сохранения стабильности правового регулирования при переходе к системе социальной защиты граждан, основанной на положениях данного Закона, у лиц в возрасте до 30 лет, проживших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет и с учетом этого получавших указанную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в этих районах и местностях в период до вступления в силу Федерального закона № 122-ФЗ, право на ее получение в том же размере сохранилось и в дальнейшем.

При этом лицам в возрасте до 30 лет, которые вступили в трудовые отношения с организациями, расположенными в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в период с 1 января 2005 года, даже если они прожили в указанных местах не менее пяти лет, рассматриваемая надбавка к заработной плате может выплачиваться лишь в соответствии со статьей 317 ТК и статьей 11 Закона № 4520-1, которыми предусматривается установление размера и порядка ее выплаты в порядке, определенном для установления размера районного коэффициента к заработной плате работников организаций, расположенных в указанных районах и местностях, и порядка его применения, то есть для организаций, финансируемых из федерального бюджета Правительством Российской Федерации.

Таким образом, молодым людям в возрасте до 30 лет, которые прожили не менее одного года в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и вступили в трудовые отношения, надбавки к заработной плате выплачиваются в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% надбавки последние 20% за один год работы, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и в районах, где надбавки выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 апреля 1972 года № 255, в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством. Указанное предусмотрено Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 "Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Севера".

Законами отдельных субъектов Российской Федерации сохранен льготный порядок исчисления процентных надбавок для работников моложе 30 лет, проживших не менее пяти лет в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты. Так, согласно части 5 статьи 2 Закона Приморского края от 14 апреля 2006 года № 350-КЗ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из краевого бюджета, и проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств краевого бюджета" молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в местностях Приморского края, приравненных к районам Крайнего Севера, если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет.

Согласно статье 320 ТК РФ сокращенная рабочая неделя (36 часов) применяется лишь для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным статьей 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы.

Статьей 326 ТК РФ лицам, заключившим трудовые договоры о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других

регионов Российской Федерации, предусмотрены следующие гарантии и компенсации:

единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Расходы по переезду членов семьи работника и по провозу их имущества, а также по обустройству их на новом месте жительства возмещаются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения.

Для работников организаций, не относящихся к бюджетной сфере, размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, а также трудовыми договорами (ранее условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, устанавливались работодателем самостоятельно).

Обращаем внимание, что в отличие от общего правила, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 120 ТК РФ), когда продолжительность суммированных ежегодных оплачиваемых отпусков максимальным пределом не ограничивается, полное или частичное соединение

ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

Общая продолжительность отпуска не должна превышать шесть месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно (часть третья статья 322 ТК РФ). Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

Кроме того, другие гарантии и компенсации установлены:

Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях";

Федеральным законом от 17 июля 2011 года № 211-ФЗ "О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из закрывающихся населенных пунктов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях";

Федеральным законом от 25 октября 2002 года № 125-ФЗ "О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей";

Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе";

постановлением Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2005 года № 176 "Об утверждении Правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда пенсионерам, являющимся получателями трудовых пенсий по старости и по инвалидности и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, к месту отдыха на территории Российской Федерации и обратно".

Информационно-аналитический материал
на тему: «Вопросы совершенствования правовых механизмов,
обеспечивающих привлечение трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера
и приравненные к ним местности»

1. Общие положения

Районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (далее — северные территории) занимают полностью или частично территорию 24 субъектов Российской Федерации и представляют собой территории с тяжелыми природными условиями (республики Алтай, Бурятия, Карелия, Коми, Саха (Якутия), Тыва, Забайкальский, Камчатский, Красноярский, Пермский, Приморский, Хабаровский края, Амурская, Архангельская, Иркутская, Магаданская, Мурманская, Сахалинская, Томская, Тюменская области, Ненецкий, Ханты-Мансийский, Чукотский и Ямало-Ненецкий автономные округа)¹.

К районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностям относятся полностью и частично территории субъектов, входящих в состав Дальневосточного федерального округа (далее — ДФО), — республик Бурятия, Саха (Якутия), Забайкальского, Камчатского, Приморского, Хабаровского краев, Амурской, Магаданской, Сахалинской областей и Чукотского автономного округа.

Наряду с определениями районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей существует нормативно закрепленный термин **«Арктическая зона» (далее — АЗРФ, Арктика), который охватывает территории 9 субъектов Российской Федерации, — Мурманской области, Ненецкого, Чукотского, Ямало-Ненецкого автономных округов, отдельных муниципальных образований республик Карелия, Коми, Саха (Якутия), Красноярского края и Архангельской области².**

За 20 лет численность постоянного населения северных территорий сократилась на 1,1 млн человек (с 10,9 млн человек — в 2001 году до 9,8 млн человек — в 2020 году). Сохраняются негативные тенденции в сфере миграционного прироста населения. Так, миграционный прирост населения³ в 2000 году составлял минус 51,1 тыс. человек, в 2019 году — минус 30 тыс. человек, в 2020 году — минус 10,7 тыс. человек⁴.

В настоящее время в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях одним из важнейших направлений государственной политики является создание условий для сохранения имеющегося трудового потенциала, а также привлечения квалифицированных кадров. Основными мерами, влияющими на привлечение и закрепление трудовых ресурсов, являются: повышенный размер оплаты труда; развитая социальная инфраструктура и доступность социальных услуг; предоставление дополнительных государственных гарантий и компенсаций.

¹ Территории, относящиеся к районам Крайнего Севера и местностям, приравненным к ним, определяются в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 3 января 1983 года № 12 «О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 года № 1029» (с последующими изменениями и дополнениями).

² Указ Президента Российской Федерации от 2 мая 2014 года № 296 «О сухопутных территориях Арктической зоны Российской Федерации».

³ Миграционный прирост — разница между числом прибывших и выбывших на данную территорию.

⁴ Экономические и социальные показатели районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в 2000–2020 годах. // Росстат.

В экономике макрорегиона традиционно ведущую роль играют нефтегазодобывающая, угольная и рыбная отрасли. Согласно прогнозам⁵, в ближайшей перспективе эти отрасли будут испытывать повышенную потребность в новых кадрах. Также потребность в квалифицированных кадрах наблюдается в сферах транспорта, обеспечения электрической энергией, строительстве, сельском хозяйстве, здравоохранении, образовании.

Например, в ДФО максимальный рост количества занятых ожидается в таких отраслях как добыча и переработка нефти и газа (до 40%), рыболовство и аквакультура (до 30%), добыча угля, металлических руд и алмазов (до 25%) и лесная промышленность (до 20%). На Дальнем Востоке в период до 2025 года будет создано 109 тыс. новых рабочих мест, в том числе на предприятиях-резидентах территорий опережающего развития и свободного порта Владивосток.

В период до 2035 года в Арктике планируется создание более 182 тыс. новых рабочих мест по 64 специальностям. В ближайшей перспективе потребность в кадрах в Арктической зоне составит: в 2022 году — 10,5 тыс. человек; в 2023 году — 11,3 тыс. человек; в 2024 году — 9,9 тыс. человек.

2. Меры по привлечению трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест

В 2015 году в России была запущена Программа повышения трудовой мобильности⁶. Программа реализуется в 18 субъектах Российской Федерации, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (на территории республик Бурятия, Коми, Саха (Якутия), Забайкальского, Камчатского, Красноярского, Приморского, Хабаровского краев, Амурской, Архангельской, Магаданской, Сахалинской областей, Чукотского автономного округа).

По данным Роструда, в 2020 году⁷ в рамках программ повышения мобильности трудовых ресурсов, реализуемых в северных территориях, наибольшее число граждан было привлечено на ООО «Судостроительный комплекс «Звезда» (Приморский край) — 231 человек. На АО «Производственное объединение «Северное машиностроительное предприятие» (Архангельская область) — 45 человек, «Центр эксплуатации объектов наземной космической инфраструктуры» (Амурская область) — 20 человек, ООО «Газпромпереработка Благовещенск» — 24 человека (Амурская область); «Амурский судостроительный завод» (Хабаровский край) — 14 человек, ООО «Правоурмийское» (Хабаровский край) — 23 человека.

Программа направлена на стимулирование граждан России к переезду в другие регионы для трудоустройства. Работодателям предоставляется государственная финансовая поддержка на создание условий для переезда работников и закрепления их на рабочем месте (например, компенсация расходов на проезд, обустройство, наём или аренду жилья, обучение работников).

Например, в **Республике Коми** для привлечения и трудоустройства специалистов⁸ работодатели осуществляют следующие меры поддержки: оплата стоимости транспортных расходов по переезду к месту работы, оплата расходов, связанных с провозом личного имущества, выплата единовременного пособия на обустройство, оплата найма или аренды жилого помещения, выплата работнику, не имеющему стажа работы, надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 80% установленного работодателем должностного оклада. Финансирование программы запланировано из расчета создания 60-ти новых рабочих мест.

⁵ Официальный сайт Минвостокразвития России, 17 июля 2021 года.

⁶ Реализуется в рамках государственной программы «Содействие занятости населения», приказ Минтруда России от 29 июня 2015 года № 405н «Об утверждении Порядка предоставления сертификата на привлечение трудовых ресурсов и его формы».

⁷ Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2020 год.

⁸ Постановление Правительства Республики Коми от 8 сентября 2021 года № 433 «Об утверждении региональной программы Республики Коми «Повышение мобильности трудовых ресурсов».

В Камчатском крае за время действия программы привлечено 335 квалифицированных специалистов в области энергетики, сельского хозяйства и животноводства, морской транспортировки, производства молока и молочной продукции, горнорудной промышленности, в сфере перевозки воздушным пассажирским транспортом, торговли, в деятельности по складированию и хранению нефти и продуктов ее переработки. Интерес работодателей к программе растет с каждым годом. Так, в 2016 году в программе принимало участие одно предприятие. В 2017–2018 годах количество предприятий увеличилось до трех, в 2019 году участниками программы стали 5 предприятий, в 2020 году — 9, в 2021 году — 10. В 2022 году планируется участие 16 предприятий.

Реализация мероприятий программ по повышению мобильности трудовых ресурсов, осуществляется в основном из средств федерального и региональных бюджетов. В 2021 году соотношение объемов средств федерального и региональных бюджетов, направленных на реализацию указанных программ, составит 83% и 15% соответственно⁹.

Финансовое обеспечение мероприятий региональных программ по повышению мобильности трудовых ресурсов, реализуемых субъектами Российской Федерации, территории которых образуют районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности в 2021 году¹⁰

	Всего	Федеральный бюджет		Региональный бюджет	
		Млн рублей	Доля в общем объеме средств, проценты	Млн рублей	Доля в общем объеме средств, проценты
Забайкальский край	30,0	28,2	94,0	1,8	6,0
Амурская область	66,0	56,1	85,0	9,9	15,0
Красноярский край	5,6	4,2	75,0	1,4	25,0
Республика Коми	13,5	9,5	70,0	4,1	30,0
Магаданская область	16,2	13,7	84,3	1,4	8,6
Сахалинская область	54,0	23,2	43,0	30,8	57,0
Хабаровский край	83,9	65,5	78,1	12,5	14,9
Республика Саха (Якутия)	30,0	27,6	92,0	2,4	8,0
Архангельская область	18,0	12,2	67,5	1,4	7,5
Камчатский край	67,5	64,1	95,0	3,4	5,0
Республика Бурятия	50,0	47,0	94,0	3,0	6,0
Приморский край	131,2	115,4	88,0	15,7	12,0
Чукотский автономный округ	25,0	23,0	92,0	2,0	8,0
ИТОГО	590,9	489,7	82,9	89,7	15,2

2% из общего объема средств (590,9 млн рублей) приходится на внебюджетные источники, предусмотренные в региональных программах Магаданской и Архангельской областей, Хабаровского края.

В северные территории привлекаются не только российские, но и иностранные трудовые ресурсы. Наибольшее количество иностранных граждан работает в Ханты-Мансийском автономном округе (в I полугодии 2021 года с целью работы

⁹ Согласно данным паспортов программных документов субъектов Российской Федерации по повышению мобильности трудовых ресурсов.

¹⁰ По данным паспортов программ субъектов Российской Федерации по повышению мобильности трудовых ресурсов.

в регион въехало 44,5 тыс. человек), в Мурманской области (31,8 тыс. человек), Ямало-Ненецком автономном округе (31,8 тыс. человек), Республике Саха (Якутия) (24,6 тыс. человек), Сахалинской области (22,3 тыс. человек)¹¹.

Для преодоления дефицита квалифицированных кадров в ряде регионов созданы специальные условия для иностранных работников, которые осуществляют трудовую деятельность в инвестиционных проектах. Так, в ДФО созданы 23 территории опережающего социально-экономического развития (далее — ТОР)¹². Среди них, например, ТОР «Южная Якутия», ТОР «Якутия», ТОР «Камчатка», ТОР «Чукотка». На данных территориях действует особый правовой режим для иностранных граждан¹³. В частности, для работодателей и иностранных работников устанавливается упрощенный порядок привлечения к трудовой деятельности. Работодатели, признаваемые резидентами ТОР, не должны получать разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Само разрешение на работу иностранцу, привлекаемому к работе на такой территории, выдается без учета квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квот на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу.

Еще одним из механизмов привлечения трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера является **реализация Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом**¹⁴. Данная программа реализуется во всех северных территориях. При этом территории, входящие в ДФО, отнесены к территориям приоритетного заселения¹⁵. Участникам программы, которые выбрали данные территории для переселения, предоставляются дополнительные субсидии. В частности, подъемные в размере десятикратной величины прожиточного минимума¹⁶. По данным Минвостокразвития России, в рамках программы переселения соотечественников с 2007 по 2020 годы в Российскую Федерацию переехали 960 тыс. человек¹⁷. Из них 49 тыс. человек выбрали в качестве места жительства субъекты Российской Федерации, входящие в ДФО¹⁸.

Существенным фактором повышения привлекательности дальневосточных территорий при выборе их участниками государственной программы в качестве места жительства является предоставление земельного участка по программе «Дальневосточный гектар». В декабре 2018 года принят федеральный закон, предоставивший соотечественникам, еще не оформившим гражданство России,

¹¹ Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь – июнь 2021 года с распределением по регионам. // МВД России.

¹² По данным Минвостокразвития России.

¹³ Особенности труда иностранных граждан на таких территориях установлены в статье 351.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

¹⁴ Указ Президента Российской Федерации от 22 июня 2006 года № 637 «О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом».

¹⁵ Указ Президента Российской Федерации от 24 июля 2019 года № 354 «О дополнительных мерах по реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом».

¹⁶ Постановление Правительства Российской Федерации от 27 марта 2013 года № 270 «О порядке выплаты подъемных участникам Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членам их семей».

¹⁷ Интерфакс, 14 октября 2020 года.

¹⁸ Официальный сайт Минвостокразвития России.

право на данную льготу¹⁹. Согласно закону, участники программы добровольного переселения соотечественников, которые изъявили желание переселиться на территорию Дальнего Востока, могут получать землю в пользование при условии ее освоения. Впоследствии, если иностранные граждане получили гражданство России, они смогут оформить эти участки в собственность.

В текущем году Правительством Российской Федерации утверждена **государственная программа социально-экономического развития Арктики**²⁰. Программа является основным механизмом реализации Стратегии развития АЗРФ и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года²¹. Мероприятия, включенные в госпрограмму, направлены на создание новых рабочих мест и привлечение трудовых ресурсов, инфраструктурную поддержку инвестиционных проектов, повышение доступности кредитных ресурсов, снижение издержек резидентов АЗРФ при создании новых рабочих мест, поддержку традиционной хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов Севера.

В рамках программы к 2024 году планируется увеличить количество резидентов АЗРФ и территорий опережающего социально-экономического развития до 320, что создаст дополнительные условия для увеличения количества рабочих мест и, как следствие, снижения уровня безработицы и повышения качества жизни населения в целом. Реализация инвестиционных проектов позволит привлечь как дополнительные внебюджетные инвестиции в экономику АЗРФ, так и квалифицированные трудовые ресурсы из других регионов России на создаваемые новые рабочие места.

3. Мероприятия по подготовке и переподготовке кадров, дефицит которых отмечается на рынке труда в районах Крайнего Севера

В 2017 году Правительством Российской Федерации утверждена²² программа по подготовке кадров для ключевых отраслей экономики ДФО и поддержке молодежи на рынке труда до 2025 года²³.

Программой предусматривается установление образовательным организациям Дальнего Востока контрольных цифр приема студентов в соответствии с расчетами кадровой потребности; организация целевого обучения студентов; меры по закреплению молодых специалистов на рынке труда макрорегиона; создание на Дальнем Востоке профильных структурных подразделений шести ведущих российских университетов в области химической технологии, нефтегазового дела, авиастроения и ракетостроения, программной инженерии, информационной безопасности, технической физики, экономики, управления персоналом, прикладной информатики, международных отношений, зарубежного регионоведения, педагогического образования.

¹⁹ Федеральный закон от 27 декабря 2018 года № 503-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об особенностях предоставления гражданам земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности и расположенных на территориях субъектов Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и статью 3 федерального закона «Об обороте земель сельскохозяйственного назначения».

²⁰ Постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2021 года № 484 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации». Документ включает две подпрограммы: «Создание условий для привлечения частных инвестиций и создания новых рабочих мест в Арктической зоне Российской Федерации» и «Создание условий для устойчивого социально-экономического развития Арктической зоны Российской Федерации».

²¹ Указ Президента Российской Федерации от 26 октября 2020 года № 645.

²² Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18 августа 2018 года № 1727-р.

²³ Программа была подготовлена Минобрнауки России во исполнение поручения Президента России по итогам рабочей поездки в Дальневосточный федеральный округ 5–8 сентября 2017 года (№ Пр-1968 от 27 сентября 2017 года, пункт 3).

В соответствии с заявками работодателей до 2025 года на предприятия ДФО потребуется более 75 тыс. специалистов инженерно-технического профиля со средним профессиональным образованием. 36% от этого объема приходится на специалистов без опыта работы, т.е. на выпускников колледжей и техникумов. При этом доля специалистов с высшим образованием в общем объеме кадровой потребности инвестпроектов составляет 27%²⁴.

Минвостокразвития России и Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики оказывают содействие образовательным организациям высшего образования (далее — вузы) и среднего профессионального образования (далее — СПО) по внедрению сетевой формы обучения студентов. Растет число партнерских программ, реализуемых дальневосточными вузами в сетевой форме совместно с ведущими образовательными организациями из других субъектов Российской Федерации.

С 1 сентября 2021 года в Дальневосточном федеральном университете (далее — ДВФУ) стартовали новые образовательные программы бакалавриата и магистратуры по подготовке кораблестроителей. Новые направления обучения, среди которых «Кораблестроение и системотехника объектов морской инфраструктуры», реализуются совместно с Санкт-Петербургским государственным морским техническим университетом. Преподавание дисциплин распределено между двумя вузами, а производственная практика пройдет на базе предприятий-партнеров ДВФУ. По окончании обучения выпускники получают дипломы двух университетов.

Московский авиационный институт с нового учебного года (2021–2022) стал партнером Амурского государственного университета в реализации новой сетевой образовательной программы по направлению «Проектирование, производство и эксплуатация ракет и ракетно-космических комплексов». Подготовка специалистов ведется в интересах Центра эксплуатации объектов наземной космической инфраструктуры космодрома Восточный²⁵.

Среди документов, подписанных на Восточном экономическом форуме (далее — ВЭФ) в сентябре 2021 года, — соглашение между Минвостокразвития России, Правительством Хабаровского края, Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» (далее — ВШЭ) и Тихоокеанским государственным университетом (далее — ТОГУ). Документ предусматривает взаимодействие с целью повышения качества подготовки кадров по сетевой магистерской программе «Управление образованием». По окончании обучения выпускники получают дипломы двух вузов — ТОГУ и ВШЭ. Также будет осуществляться повышение квалификации научно-педагогических работников ТОГУ, формирование кадрового управленческого резерва для системы образования края.

Еще одно соглашение было подписано между Минвостокразвития России, Правительством Хабаровского края, ВШЭ и Хабаровским государственным университетом экономики и права. Документ закрепил намерения сторон по запуску сетевой образовательной программы по направлению «Экономика». Ежегодно по этой программе будет вестись подготовка 20 специалистов. Старт проектов запланирован на 2022 год.

В рамках ВЭФ было подписано соглашение о создании производственно-образовательного консорциума «Кадры для горной отрасли Дальневосточного федерального округа». Ожидается, что крупнейшие работодатели добывающей отрасли в рамках работы консорциума смогут объединить усилия и ресурсы по поиску и подготовке кадров, а также обеспечить соответствие компетенций сотрудников требованиям

²⁴ Официальный сайт Минэкономразвития России, 13 августа 2021 года.

²⁵ Официальный сайт Минэкономразвития России, 17 сентября 2021 года.

современного производства, в том числе через предоставление студентам мест для стажировок и практик. Реализация проекта запланирована на 2021–2023 годы. В текущем году в г. Нерюнгри на базе Южно-Якутского технологического колледжа создан Межрегиональный отраслевой центр компетенций. Его работа позволит вести подготовку специалистов для предприятий горной промышленности через создание сети образовательных площадок, оснащенных современной инфраструктурой, а также сформировать системные устойчивые межведомственные связи для развития и совершенствования системы подготовки кадров²⁶.

С нового учебного года (2021–2022) на Дальнем Востоке с целью обеспечения кадрами крупных инвестиционных проектов и производств, использующих преференциальные режимы территорий опережающего развития и свободного порта Владивосток, в 32-х учреждениях СПО, а также в вузах, реализующих направления подготовки СПО, открывается 34 новых образовательных программы²⁷.

Лидерами по количеству открываемых новых специальностей являются: Республика Саха (Якутия) — здесь в организациях среднего профессионального образования открыто 13 новых направлений подготовки, а также Приморский край и Амурская область, где в организациях СПО будет открыто по 4 новых специальности.

В Республике Саха (Якутия) Намский, Нюрбинский и Чурапчинский техникумы будут готовить изготовителей арматурных сеток и каркасов. Камчатский промышленный техникум возобновит обучение по специальности «Машинист на буровых установках». В Приморском крае промышленный колледж энергетики и связи начнет обучение по направлению «Средства связи с подвижными объектами». Комсомольский судомеханический техникум в Хабаровском крае начнет обучать профессии машиниста крана металлургического производства. Планируется, что каждый выпускной курс будет полностью закрывать ежегодную кадровую потребность предприятий ДФО в специалистах этих профилей.

4. Меры по привлечению молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера

Минтруд России и Минобрнауки России в сентябре 2020 года утвердили комплекс мер по содействию трудоустройству выпускников вузов²⁸. Документ предполагает организацию взаимодействия органов службы занятости субъектов Российской Федерации с университетами, а также проведение ежеквартального мониторинга трудоустройства выпускников вузов. На портале «Работа в России» создан раздел «Трудоустройство выпускников образовательных организаций высшего образования», что позволит проанализировать наличие вакантных мест для дальнейшего трудоустройства студентов, окончивших университет. Предусматривается организация стажировок для выпускников, создание института наставничества на предприятиях и содействие трудоустройству выпускников с ограниченными возможностями здоровья.

Одной из мер социальной поддержки студентов в период пандемии стала программа трудоустройства студентов на базе университетов. В программе приняли участие 149 университетов, трудоустроено более 16 тыс. студентов. Ранее Минобрнауки России запустило программу по привлечению выпускников на исследовательские позиции в университеты и научные организации. Все вакансии размещаются на портале

²⁶ Официальный сайт Минэкономразвития России, 7 сентября 2021 года.

²⁷ Официальный сайт Минвостокразвития России, 13 августа 2021 года.

²⁸ Приказ Минтруда России № 648, Минобрнауки России № 1228 от 23 сентября 2020 года «Об утверждении Комплекса мер по содействию трудоустройству граждан, завершивших обучение по основным образовательным программам высшего образования в 2020 году, в том числе в образовательные организации высшего образования и научные организации».

ученые-исследователи.рф. Кроме того, в вузах страны работает более 200 центров карьеры и трудоустройства, в которые ежегодно обращается около 60% выпускников.

Например, в **Приморском крае** действует программа «Поддержка молодых специалистов на рынке труда Приморского края», в рамках которой при государственной поддержке на 31-м предприятии края создано 100 рабочих мест для молодежи без опыта работы. Молодым специалистам, прошедшим конкурсный отбор, дополнительно к заработной плате выплачивается ежемесячное пособие в размере 12 тыс. рублей (если трудоустройство связано с переездом в другой район края — пособие составляет 22 тыс. рублей).

Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики разработала новый проект «Подготовка кадров для работодателей Арктики и Дальнего Востока из рядов Вооруженных сил Российской Федерации». Корпорация планирует до ноября 2021 года при помощи Минобороны России отобрать 1,5 тыс. человек на обучение. Переехавшие на место учебы кандидаты пройдут курс обучения, получат аттестацию по стандарту работодателя. По завершению обучения до конца I квартала 2022 года предполагается трудоустройство бывших военнослужащих на предприятия ДФО и АЗРФ²⁹.

Одним из ключевых факторов привлечения молодых специалистов для работы на северных территориях является предоставление работникам специальных дополнительных гарантий, в том числе по оплате труда. Для молодых специалистов — это процентная надбавка к заработной плате, выплата которой предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации.

Надбавка начисляется в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% надбавки — последние по 20% за год работы. В местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — в размере 10% за каждые шесть месяцев работы³⁰.

Во многих субъектах Российской Федерации, относящихся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, также предусмотрен ряд гарантий для лиц в возрасте до 30 лет. Например, надбавки молодым работникам установлены в республиках Коми, Саха (Якутия), Тыва, Забайкальском, Камчатском, и Приморском краях, Амурской и Магаданской областях, Ханты-Мансийском и Чукотском автономных округах.

В ряде регионов размер надбавки выплачивается в более высоком, чем установлено на федеральном уровне, размере. Например, в **Мурманской области** в 2020 году был принят закон³¹, согласно которому начисление процентных надбавок к заработной плате молодым специалистам производится с первого дня трудоустройства. Также законом увеличен с 30 до 35 лет возраст работников, имеющих возможность воспользоваться льготным порядком начисления максимальной надбавки, — 80% к заработной плате. Новый принцип начисления северных надбавок направлен на сокращение дефицита кадров в социальной сфере, прежде всего в медицинских и образовательных учреждениях Мурманской области.

²⁹ Официальный сайт Минвостокразвития России, 17 июля 2021 года.

³⁰ Постановление Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера».

³¹ Закон Мурманской области от 2 марта 2020 года № 2465-01-ЗМО «О внесении изменения в статью 6 Закона Мурманской области «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

В **Сахалинской области** законодательно установлены денежные пособия молодым специалистам³². Специалистам, не достигшим возраста 30 лет, заключившим с организациями, расположенными на территории области, трудовой договор, выплачивается денежное пособие в размере 150 тыс. рублей (молодым специалистам, получившим среднее профессиональное образование) и 200 тыс. рублей (молодым специалистам, получившим высшее образование). В 2020 году был расширен перечень молодых специалистов, получающих денежное пособие. Право на пособие получили и специалисты, которые поступили на работу после прохождения альтернативной гражданской службы в год окончания обучения в техникуме или вузе, граждане, получившие заболевание или травму в год окончания обучения, а также те, кто находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет³³.

5. Предложения в проект итоговых рекомендаций

В настоящее время в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях одним из важнейших направлений государственной политики является создание условий для сохранения имеющегося трудового потенциала, а также привлечения квалифицированных кадров. Основными мерами, влияющими на привлечение и закрепление трудовых ресурсов являются: повышенный размер оплаты труда; развитая социальная инфраструктура и доступность социальных услуг; предоставление дополнительных государственных гарантий и компенсаций.

Миграционный отток населения из районов Крайнего Севера, несмотря на предпринимаемые по его закреплению меры, сохраняется до сих пор. Это во многом связано с тем, что действующая система государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в названных регионах, устарела и не отвечает современным реалиям³⁴.

Актуальной задачей является обеспечение развития вахтового метода организации труда для освоения труднодоступных территорий в Арктической зоне Российской Федерации, а также разработка действенной системы государственных льгот и гарантий, которые позволяли бы компенсировать работу в суровых географо-климатических условиях³⁵.

Актуальными направлениями совершенствования государственной политики в сфере сохранения трудового потенциала, а также привлечения квалифицированных кадров в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, являются:

формирование в национальных проектах и федеральных программах мероприятий и (или) разделов, обеспечивающих достижение значений показателей социально-экономического развития выше среднероссийского уровня по каждому субъекту Российской Федерации, расположенному в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

проведение комплексной оценки потребности работодателей, осуществляющих деятельность в северных территориях, в квалифицированных кадрах;

³² Закон Сахалинской области от 31 марта 2010 года № 15-ЗО «О денежных пособиях молодым специалистам в Сахалинской области» (ред. от 22.10.2020).

³³ Закон Сахалинской области от 22 октября 2020 года № 72-ЗО «О внесении изменений в Закон Сахалинской области «О денежных пособиях молодым специалистам в Сахалинской области».

³⁴ Решение по итогам заседания Совета по вопросам развития Дальнего Востока и Байкальского региона при Совете Федерации на тему «О совершенствовании системы государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» 5 декабря 2018 года.

³⁵ Рекомендации «круглого стола» Комитета Совета Федерации по экономической политике на тему «О законодательном обеспечении развития вахтового метода организации труда для освоения труднодоступных территорий в Арктической зоне Российской Федерации», 2 марта 2021 года.

создание централизованной системы целевой подготовки и переподготовки молодых специалистов, в том числе через формирование государственного и частного заказа на квалифицированные кадры, ориентированные на развитие территорий Севера и Арктики;

разработка и утверждение обновленного перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях³⁶;

предоставление налоговых преференций работодателям, участвующим в региональных программах повышения мобильности трудовых ресурсов субъектов Российской Федерации, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

изменение системы оформления разрешений на работу для иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы. Отмена данного режима для иностранных граждан, планирующих осуществлять трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, введение в качестве разрешающего документа на осуществление трудовой деятельности специальной трудовой визы позволит привлечь дополнительные трудовые ресурсы;

совершенствование системы организованного набора иностранных граждан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации в регионах, которые отнесены к районам Крайнего Севера либо местностям, которые приравнены к ним. Использовать опыт соглашений, которые подписаны и ратифицированы с Республикой Узбекистан³⁷ и Республикой Таджикистан³⁸.

Исп.: Павленко О.В., т. 8 (495) 697-47-25;

Покрищук Д.В., т. 8 (495) 697-88-89;

Семенов М.Д., т. 8 (495) 697-41-54.

³⁶ В настоящее время в соответствии с поручением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2021 года № МХ-П16-13216 Минэкономразвития России совместно с федеральными органами исполнительной власти и высшими органами государственной власти субъектов Российской Федерации ведется работа по согласованию проекта Перечня.

³⁷ Федеральный закон от 5 декабря 2017 года № 366-ФЗ «О ратификации Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации».

³⁸ Федеральный закон от 27 декабря 2019 года № 466-ФЗ «О ратификации Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации».

Информационная подборка публикаций на тему «Вопросы совершенствования правовых механизмов, обеспечивающих привлечение трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности»

Центральные СМИ

ВЛАСТИ РАССКАЗАЛИ О ЛЬГОТАХ ЗА РАБОТУ НА СЕВЕРЕ В 2021 ГОДУ*

Елена Манукиян

Самые высокие зарплаты и длинный отпуск у работников Крайнего Севера, следует из данных Росстата. На Чукотке, в Ямало-Ненецком автономном округе на месторождениях, расположенных за Полярным кругом, Северо-Эвенском районе Магаданской области, а также островах в акватории Северного-Ледовитого океана, Берингова и Охотского морей средняя зарплата составляет около 110 тысяч рублей в месяц. На сайтах по поиску работы она еще выше. Например, поварам и грузчикам предлагают 150-180 тысяч рублей, менеджерам - от 500 тысяч и выше. Дело в том, что там зарплата выплачивается с учетом районных коэффициентов в 200%, а также специальной северной надбавки, размер которой увеличивается вместе со стажем.

В Роструде пояснили, что право на 10-процентную надбавку у граждан возникает по истечении шести месяцев с момента трудоустройства на Крайнем Севере, а затем каждые полгода она растет на 10% до достижения 100% заработка. В некоторых районах крайнего Севера максимальный размер надбавки к зарплате составляет 80%. А в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - выплачивается после года работы и устанавливается в размере 50%.

Районные коэффициенты и процентные надбавки применяются также к минимальному размеру заработной платы. Если федеральный МРОТ в 2021 году составляет 12 792 рубля, то, например, в районах Крайнего Севера минимум по зарплате - уже 28 142 рубля 4 копейки, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 21 746 рублей 4 копейки.

В Роструде уточнили, что работникам Крайнего Севера помимо основного отпуска положен дополнительный, и он тоже оплачивается. Его максимальная продолжительность составляет 24 дня. Человек, работающий за полярным кругом, например, этим летом сможет отдохнуть 52 календарных дня. Для регионов, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительный отпуск предоставляется на 16 дней, вместе с основным получается 44 дня. При этом работодатель обязан компенсировать таким работникам стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, а по желанию работника должен предоставить еще и отпуск без сохранения заработной платы в счет того времени, которое потребуется на дорогу. Еще один ежегодный оплачиваемый отпуск на Севере продолжительностью не менее 14 календарных дней полагается родителям ребенка до 18 лет, поступающего в колледж или институт в другой местности.

Рабочая неделя для женщины, работающей в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, длится 36 часов, а заработная плата начисляется как за 40-часовую. При наличии у нее ребенка в возрасте до 16 лет она может потребовать дополнительный неоплачиваемый выходной день.

Если работник на Севере попадает под сокращение, то работодатель обязан сохранить за ним средний заработок на период трудоустройства в течение полугодия при условии, что он встал на учет в службу занятости в течение 14 рабочих дней со дня увольнения.

Работнику, прибывшему в район Крайнего Севера из другого региона, работодатель выплатит единовременное пособие в размере двух месячных окладов и разовое пособие на каждого прибывающего с ним члена семьи в размере половины оклада, оплатит стоимость проезда, провоза багажа не свыше пяти тонн, предоставит отпуск за счет организации в 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

В Пенсионном фонде рассказали, что гражданам, работавшим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от места нынешнего проживания предоставляется право на досрочную пенсию. Женщины выходят на нее в 50 лет, мужчины - в 55 лет. Для этого в районах Крайнего Севера им нужно отработать не менее 15 календарных лет, а на приравненных к ним территориях - не менее 20 лет. Если у женщины двое и более детей, для досрочной пенсии ей нужно отработать 12 лет на Крайнем Севере и 17 лет в приравненных к нему территориях.

* Сайт «Российской газеты», 9 мая 2021 г. - <https://rg.ru/> (дата обращения: 27.08.2021)

ВЫПЛАТЫ ЗЕМСКИМ УЧИТЕЛЯМ И ВРАЧАМ ОСВОБОДЯТ ОТ НДФЛ*

Юлия Гордеева

Выплаты по программам «Земский доктор» и «Земский учитель» будут полностью освобождены от НДФЛ независимо от их размера. Предполагающий это закон Госдума единогласно приняла в третьем чтении 19 марта.

Сейчас налог не взимается только с сумм, не превышающих один миллион рублей. При этом выплаты медикам и учителям, решившим трудиться на селе и в рабочих поселках Крайнего Севера и Дальнего Востока, были увеличены вдвое - до двух миллионов рублей. Закон, разработанный депутатами во главе с первым вице-спикером Госдумы **Александром Жуковым**, снимает с получателей компенсаций дополнительную налоговую нагрузку, полностью освобождая любые такие выплаты от НДФЛ.

«Поправки избавят земских докторов и земских учителей, решивших работать на Дальнем Востоке, в районах Крайнего Севера и труднодоступных территориях, от необходимости уплачивать НДФЛ с части компенсационных выплат, которая превышает один миллион рублей. Кроме того, мы договорились, что эта налоговая льгота будет иметь обратную силу и применяться в отношении тех выплат, уже произведенных учителям и врачам с начала 2020 года», - сказал ранее журналистам председатель Госдумы **Вячеслав Володин**.

Также закон направлен на обеспечение реализации механизма, предложенного Президентом в Послании Федеральному Собранию 15 января 2020 года, для ежемесячных выплат малообеспеченным семьям с детьми в возрасте от трех до семи лет.

«Эта нормой реализуется поручение Владимира Владимировича Путина - чтобы помощь максимально оперативно и в полном объеме доходила до конечного получателя, - подчеркнул спикер. - Для получения выплаты не нужно будет собирать множество документов, достаточно будет подать заявление». Вячеслав Володин напомнил, что «такой же подход уже реализован Государственной Думой в поправках о получении материнского капитала. Это резко сократило число необходимых документов с 18 до всего одного заявления».

НАГРАДА ЗА СТОЙКОСТЬ**

За работу на Севере предложили давать звание «Ветеран труда»

Елена Манукиян

Звание «Ветеран труда» предложили присваивать гражданам, которые отработали от 30 и более лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним территориях. Законопроект об этом готовится к рассмотрению в Госдуме в первом чтении.

В документе уточняется, что право на получение этого звания, а также мер соцподдержки наряду с прежними категориями граждан должно предоставляться мужчинам, которые отработали в суровых природно-климатических условиях более 35 лет, и женщинам с трудовым стажем на севере страны не менее 30 лет.

Однако правительство указало на недостатки законопроекта. В частности, в нем не указаны объем и источники финансирования, которые потребуются на реализацию закона. «Законопроект не содержит норм, определяющих порядок исполнения расходных обязательств», - следует из заключения кабмина.

Как рассказали «РГ» в минтруде, сегодня в стране живут около 11 млн ветеранов труда. Звание предоставляется гражданам, которые не менее 15 лет отработали в одной и той же отрасли, при условии, что их общий трудовой стаж - от 25 лет (для мужчин) или от 20 лет (для женщин). У будущего ветерана труда также обязательно должны быть государственные или ведомственные награды.

Из льгот на федеральном уровне ветеранам труда предоставляются бесплатный проезд на общественном транспорте, субсидирование жилищно-коммунальных услуг, бесплатные зубные протезы. Дополнительные меры соцподдержки могут устанавливаться в регионах.

* Парламентская газета. – 2020. - 20 марта. - С. 8

** Российская газета. – 2021. – 9.фев. – С. 9

ПОЧЕМУ СЕВЕР ВЕЧНО КРАЙНИЙ*

Одна из важнейших задач государства в Заполярье - сберечь живущих там людей и обеспечить им комфортное проживание

И. Потравный, доктор экономических наук, профессор РЭУ им. Г. В. Плеханова

Интерес к Арктике сегодня в мире огромный. И в первую очередь экономический. О своих правах на месторождения полезных ископаемых на шельфе северных морей заявляют многие страны. Часть из них при этом даже не входят в «арктический клуб».

Что говорить о России, для которой исторически и географически этот регион всегда имел огромное значение. Стратегия развития Арктической зоны РФ и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года определяет, что северные территории должны обеспечить добычу более 80% природного газа и 17% нефти.

Планы составлены на основании данных геологоразведки, согласно которым континентальный шельф содержит до 85,1 трлн кубометров природного газа, 17,3 млрд тонн нефти. Таким образом, продолжают оправдываться слова Михаила Ломоносова, еще в XVIII веке предугадавшего, что богатства России будут прирастать Сибирью и студеными морями.

На арктический регион сегодня смещаются приоритеты развития минерально-сырьевой базы страны. Но нельзя забывать, что здесь проживают 19 коренных малочисленных народов, располагаются объекты их наследия, этноса, представляющие огромную историческую и культурную ценность.

Реализация проектов в Арктике для этих людей вроде бы приносит определенные позитивные результаты. Так, средняя продолжительность жизни увеличилась до 72,3 года. Снижился миграционный отток населения - за 2014-2018 годы на 53%. Уменьшился и уровень безработицы - до 4,6% в 2019 году.

Однако все это усредненные показатели. В реальности ситуация в разных районах даже одного субъекта Федерации существенно отличается, и далеко не везде дела обстоят благополучно.

Якутия, например, один из немногих регионов с устойчивой положительной демографической динамикой. При этом численность населения на севере республики неуклонно уменьшается. С 1990 года почти в два раза: со 148 тысяч человек до чуть более 67 тысяч. За последние десять лет показатель снизился примерно на 9%. Уровень безработицы среди жителей Крайнего Севера почти в два раза выше общероссийского - 8,4%.

К застарелым социальным проблемам арктических территорий можно отнести ветхое и аварийное состояние значительной части жилищного фонда. К примеру, в Якутии почти четверть домов нуждается в реновации. Почти половина медицинских учреждений находится в приспособленных и неблагоустроенных зданиях. Для большинства жителей пока недоступна качественная интернет-связь. На территории республики нет круглогодичного транспортного сообщения.

Результаты социологических опросов показывают, что доходы представителей коренных народов составляют от 10 до 40 тыс. рублей в месяц. Зарплата оленеводов не превышает 30 тыс. рублей, а средняя продолжительность жизни - 49 лет.

Ситуация несколько лучше там, где ведут деятельность компании по добыче полезных ископаемых, в первую очередь углеводородного сырья. Однако для устойчивого развития российской Арктики принципиальное значение имеет поддержка традиционных промыслов, которые были и остаются основой трудовой занятости коренных жителей.

Некоторые виды кажутся особенно перспективными. Например, производство мяса и продукции из оленины имеет значительный экспортный потенциал. Однако и риски существуют высокие. В частности, потенциальную угрозу несут программы освоения минерально-сырьевых ресурсов. Только за последние 30 лет промысловые территории родовых общин сократились на 47,5% на фоне расширения добычи нефти и газа.

Региональные власти ищут пути решения проблемы. Так, в 2010 году в Якутии был принят республиканский закон по этнологической экспертизе. По новым правилам были рассмотрены и получили положительное заключение 23 инвестиционных проекта. Компенсационные выплаты местному населению превысили 700 млн рублей.

* Профиль. - 2020. - № 41. - С. 26-28

Эти средства расходуются целевым образом - направляются на финансирование мероприятий по поддержке традиционных промыслов и сохранению этносов, создание современных комплексов по переработке сельскохозяйственного сырья, которое закупают у охотников, рыбаков и оленеводов.

Кроме того, малым предпринимателям, начинающим свое дело в традиционных для жителей Крайнего Севера отраслях, доступны гранты. Бизнес также может рассчитывать на льготные кредиты, госгарантии и поручительства, различные налоговые преференции. Тем самым поддерживается занятость и самозанятость среди представителей местного населения.

Следует учитывать, что для коренных малочисленных народов Севера извлечение прибыли никогда не было главной целью. Традиционное природопользование им и сегодня важно в первую очередь для сохранения этноса, опыта проживания в экстремальных природных условиях на землях своих предков.

Интересен опыт некоторых добывающих компаний по закупке и переработке продукции традиционных промыслов. Такая работа ведется в рамках соглашений о социально-экономическом развитии территорий между частным бизнесом, органами местной власти и родовыми общинами. Это своего рода компенсация коренным жителям за изменения природных и этносоциальных условий проживания, которые происходят в процессе промышленного освоения земель.

Обязательное условие комфортной жизни людей и успешной работы бизнеса в этих суровых краях - надежная энергетическая система. В настоящее время потребности арктических районов в электроэнергии и тепле в основном обеспечиваются дизельными ТЭЦ.

Такое решение весьма затратно в части транспортировки и хранения топлива. Ко всему прочему существуют риски для хрупкой экологической системы Севера, что подтвердила чрезвычайная ситуация на норильской ТЭЦ-3.

В конце мая текущего года на станции из-за повреждения резервуара произошла утечка около 21 тысячи тонн нефтепродуктов. По данным Росприроднадзора, ущерб окружающей среде составил почти 148 млрд рублей. Ликвидация последствий техногенной аварии растянулась на несколько месяцев.

Президент Владимир Путин по итогам ЧС поручил правительству изменить природоохранное законодательство. Выходом может стать отказ от ТЭЦ на мазуте в пользу альтернативных источников энергии. Например, плавучих атомных электростанций, газораспределительных и тепловых электростанций.

Заслуживает внимания опыт работы единственной на сегодня в мире плавучей АЭС «Академик Ломоносов» в самом северном городе России - Певеке на Чукотке. Она была введена в эксплуатацию в сентябре 2019-го и за год выработала свыше 85 млн кВт-ч электроэнергии, закрыв на 50% потребности Чаун-Билибинского энергоузла.

От того, будет ли этот проект тиражирован, в полном смысле слова зависит будущее экономики и социальной сферы других арктических территорий. К примеру, если в Усть-Янском улусе Якутии появится мощная электростанция, можно будет приступить к разработке полезных ископаемых. Речь о золоторудном месторождении Кючус, месторождении редкоземельных металлов Кулар и месторождении рудного олова Чурпунья.

Уместно напомнить, что в период с 2001 по 2017 год убыль рабочей силы в Арктической зоне Якутии составила 25%. Наибольшие потери зафиксированы как раз в Усть-Янском районе. Здесь было ликвидировано 43% рабочих мест.

Восстановление деловой активности за Полярным кругом, как представляется, невозможно без перехода к новым принципам взаимодействия федеральной власти, регионов, органов местного самоуправления, бизнеса и коренного населения. Они основаны на том, что федеральное правительство и региональные власти на паритетных основах субсидируют строительство объектов энергетики, связи и транспортной инфраструктуры.

Бизнес же создает современные производства и высокооплачиваемые рабочие места, возводит различные объекты социального назначения. Это позволит в полной мере диверсифицировать экономику Крайнего Севера, окончательно отказавшись от чисто сырьевой модели.

Когда кроме вышек и инфраструктуры для добычи/транспортировки нефти и газа появятся предприятия, выпускающие продукцию с высокой добавленной стоимостью, востребованную на внутреннем и мировом рынках, едва ли кому-то придет на ум предлагать осваивать эти земли пресловутым вахтовым методом.

ВСЕ ПО НАУКЕ*

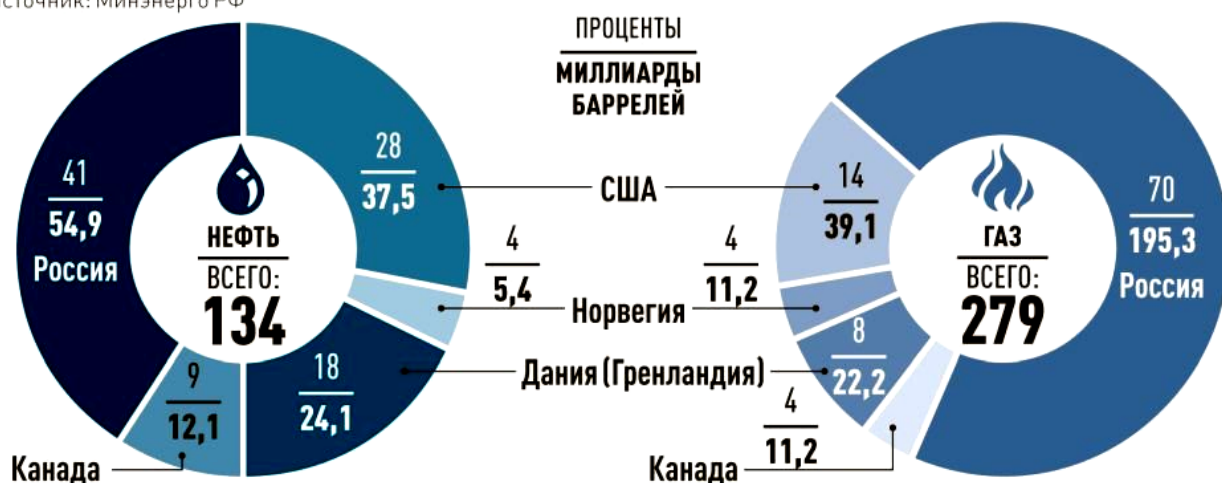
Привлечь в Арктику молодых ученых поможет госзаказ

А. Михайлов

Эксперты Проектного офиса развития Арктики (ПОРА) предложили создать целевую программу научно-технологического развития Арктической зоны РФ. Это вызвано острой нехваткой научных кадров на Севере. Молодые ученые предпочитают оставаться в крупных городах, где легче сделать карьеру и добиться достойного уровня доходов. Эксперты предложили сформировать государственный заказ на научные исследования в высоких широтах и ввести стимулирующие выплаты для тех представителей науки, которые отправятся работать на Север.

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ПРИРОСТ ЗАПАСОВ НА АРКТИЧЕСКОМ ШЕЛЬФЕ, проценты, миллиарды баррелей

Источник: Минэнерго РФ



Одной из наиболее серьезных проблем остается недостаточное финансирование науки. В 2020 году из федерального бюджета выделено порядка 650 миллиардов рублей на фундаментальные и прикладные научные исследования. Примерно 6,7 миллиарда рублей из этой суммы направлено на проекты арктической тематики. Это чуть более одного процента от общего объема финансирования науки в стране, отмечают представители научно-образовательного консорциума «Будущее арктической архитектуры и динамика климата», в который входят семь российских вузов. При этом вклад Арктики в ВВП России составляет от 15 до 20 процентов.

В результате для реализации крупных инвестпроектов в Арктике не хватает научного сопровождения. В частности, существует огромный пробел в региональной геологии. Не хватает специалистов, которые знали бы регион, знали, чем сложны острова, и одновременно могли бы интерпретировать сейсмические профили - это необходимо, например, при поиске новых месторождений углеводородов. Много лет не восполняется острый дефицит гидрологов, океанологов, специалистов по мерзлотоведению, криологов. Отсутствие специалистов не позволяет решать проблемы, которые уже назрели за годы присутствия в Арктике. В их числе - деформация зданий в условиях вечной мерзлоты, нарушение устойчивости сооружений, последствия изменения климата и другое. Транспортники в ближайшие годы прогнозируют нехватку специалистов для береговых центров связи в портах Заполярья и для ледокольного атомного флота.

Кроме того, специфика Арктической зоны требует нестандартных инфраструктурных решений, например создания круглогодичной системы взаимодействия Северного морского пути и внутренних водных путей Сибири и Крайнего Севера. Такие логистические технологии можно внедрить только при условии специальной подготовки кадров: эти люди должны разбираться в работе не только добывающей, но и транспортной отрасли. Пока таких специалистов нигде не готовят.

* Российская газета (Экономика Север-Запада). – 2021. – 6 апр. – С. 13

Узнать больше

Помимо всего прочего, в подготовке технических специалистов для арктических проектов имеет особое значение гуманитарная составляющая. В арктических условиях необходима особая ответственность бизнеса перед той средой, куда он приходит. Любой транспортник, газовик или нефтяник должен иметь северную компоненту подготовки. Поэтому вузам необходимы программы, по которым студент независимо от специализации получит комплекс общих знаний об Арктике.

Федеральные власти уже предприняли ряд шагов для решения этой проблемы. В частности, предполагается наладить координацию работы более 500 научных организаций, расположенных в 50 субъектах РФ, которые занимаются исследованиями по арктической тематике. В сентябре 2020 года вице-премьер Юрий Трутнев объявил о создании научного арктического совета при Государственной комиссии по вопросам развития Арктики, который призван координировать работу чиновников и научных организаций и формировать повестку исследований по арктической теме. Для финансирования наиболее важных научных проектов предполагается создать фонд грантов на исследовательскую работу. В рамках программы развития Северного (Арктического) федерального университета имени Ломоносова на территории Арктики будет создан глобальный научно-образовательный и технологический центр.

По словам советника руководителя Кольского научного центра РАН Владимира Маслбоева, для развития науки планируется создать арктический фонд грантов на исследования и разработки.

Прямая речь

Александр Воротников, координатор Экспертного совета ПОРА:

- В восточном и западном секторах Российской Арктики есть большие различия в уровне сотрудничества государства, бизнеса и науки. Создание научно-образовательного центра призвано сгладить эти различия.

КАДРЫ ДЛЯ СЕВЕРА: КАК ДОБЫВАЮЩИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИВЛЕКАЮТ РАБОТНИКОВ*

Д. Балабошина

Пандемия вызвала обострение кадрового дефицита в промышленности. Предприятия Севера конкурируют за трудовые ресурсы, предлагая работникам зарплаты, соцпакеты и жилье лучше, чем в большинстве регионов страны.

Пандемия обострила дефицит рабочих и специалистов на Севере, где условия труда всегда были одними из самых сложных. Как правило, местных трудовых ресурсов недостаточно для восполнения потребностей предприятий. В частности, в сфере добычи сырья на Севере традиционно велико количество вакансий, предполагающих вахтовый метод работы. В первом квартале нынешнего года количество таких предложений выросло на 87% по сравнению аналогичным периодом предыдущего, отмечают в hh.ru. «Трудовые мигранты вернулись на родину, многие сотрудники-россияне уехали с вахты в родные города и нашли работу там», — поясняет тенденцию руководитель Исследовательского центра SuperJob Наталья Голованова.

Особенности северного рекрутинга

Ситуация сильно варьируется в зависимости от региона. Например, в Якутии на одну вакансию в сфере добычи сырья в марте 2021 года приходилось одно резюме (в январе и феврале — по два резюме), что означает не самый комфортный для работодателя уровень конкуренции на рынке труда, отмечает руководитель службы исследований hh.ru Мария Игнатова. В целом по РФ конкуренция выше — 5,5 резюме на вакансию. А в отдельных регионах, например в Ханты-Мансийском автономном округе, на одну вакансию в добывающем секторе в марте приходилось целых девять резюме.

В условиях конкуренции за высококвалифицированные кадры северные работодатели ставят во главу угла материальные стимулы. Например, по данным hh.ru, медиана предлагаемой зарплаты в сфере добычи сырья в Якутии в марте 2021 года составила 86 912 руб., что на 38% выше среднероссийского показателя по отрасли (63 094 руб.). Люди всегда ехали в суровые

* Сайт РБК, 30 апреля 2021 г. - <https://plus.rbc.ru/> (дата обращения: 26.08.2021)

условия Севера за достойной оплатой труда, отмечают в пресс-службе Эльгинского угольного комплекса (ЭУК), расположенного в Якутии.

«Сохранение трудовых коллективов, трудоустройство местных жителей и безопасность на производстве — это приоритеты в нашей работе, — говорит первый заместитель министра промышленности и геологии Республики Саха (Якутия) Михаил Кириллин. — Республика ведет работу по подготовке кадров, востребованных промышленностью».

В частности, в ЭУК отмечают, что делают ставку на якутские кадры, но привлекают персонал и из других регионов с учетом их удаленности и наличия уникальной квалификации, которая может отсутствовать на местном рынке труда. «Упор делается на регионы центральной части России: с ними мы конкурируем по уровню заработной платы, и они перенасыщены трудовыми ресурсами», — комментируют в ЭУК.

Необходимые северным проектам специалисты есть и в регионах Дальневосточного федерального округа (ДФО). Например, Эльгинский угольный проект ежегодно принимает участие в распределении выпускников Байкало-Амурского института железнодорожного транспорта (БАМИЖТ; филиал Дальневосточного государственного университета путей сообщения в ДФО), рассказала начальник учебно-методического отдела БАМИЖТ Анжела Кукладченко.

В русле устойчивости

В «постковидном» мире все большую значимость приобретает готовность бизнеса ставить в центр своей деятельности интересы человека и природы. Большое распространение приобретает ESG-отчетность (Environmental, Social, Governance) и ESG-рейтинги. По данным агентства «Эксперт РА», в 2021 году объем российского рынка финансовых инструментов устойчивого развития — речь о социальных и «зеленых» облигациях — достигнет 250 млрд руб.

Предприятия добывающей отрасли не остаются в стороне от этого процесса. Устойчивому развитию уделяют внимание такие компании, как «Русал», «Северсталь», НЛМК, «Норникель», «Колмар» и др.

Как отмечается в исследовании Schneider Electric и «+1», компании, в частности, ведут работы по улучшению условий труда сотрудников, а также реализуют множество соцпрограмм — от обеспечения персонала питанием до пенсионного обеспечения и ДМС. Большой пласт инициатив направлен на социально-экономическое развитие регионов присутствия, говорится в отчете: «Компании инвестируют средства в жилищные программы, инфраструктуру, спортивные сооружения, благоустройство территории, а также поддерживают спортивные команды, сотрудничают с вузами и школами, выделяют средства на благотворительность, содействуют развитию малого и среднего бизнеса в регионах».

В ЭУК вскоре после прихода в прошлом году нового собственника — компании «А-Проперти» — принята программа развития с акцентом на новую социальную политику и новые стандарты экологической безопасности. Эльгинское месторождение — одно из крупнейших в мире, его запасы оцениваются в 2,2 млрд т высококачественного коксующегося угля. За 2020 год здесь впервые было добыто 7 млн т угля, а к концу ноября комплекс вышел на объем добычи 12 млн т в годовом выражении. Сделка по консолидации 100% ЭУК стала одной из крупнейших в секторе M&A в России за весь 2020 год, ее сумма составила почти \$2 млрд. В конце апреля ЭУК подводит итоги первого года работы новой управленческой команды.

«После смены владельца проект начинает приобретать черты одного из самых быстроразвивающихся в мировой угольной промышленности, — говорит Михаил Кириллин. — Для нас это означает в первую очередь налоги в бюджет республики на реализацию социальных проектов и на развитие транспортной инфраструктуры».

В первом квартале на Эльге добыто 3 млн т угля (за аналогичный период 2020 года при предыдущем собственнике — 900 тыс. т). Увеличение объема добычи угля на 230% — рекордное для отрасли, по этому показателю Эльгинский проект стал самой быстрорастущей угольной компанией страны, отмечают в Министерстве промышленности и геологии Республики Саха (Якутия). Рост уровня добычи позволит по итогам 2021 года выйти на планируемый показатель 18 млн т, а к 2023 году — на 45 млн т угля, рассчитывают в ЭУК. Инвестиции в реализацию стратегии развития составят 130 млрд руб.

20 тыс. новых рабочих мест

Ввод новых обогатительных мощностей и развитие собственной железнодорожной ветки Эльга — Улак протяженностью 340 км предполагает увеличение штата работников.

Согласно программе развития ЭУК, к 2023 году общая планируемая численность персонала с учетом подрядных организаций достигнет примерно 20 тыс. человек. Помимо компании «Эльгауголь» в структуру проекта входят «Эльга-Дорога», «Эльга-Транс» и «Эльгалогистик».

В ЭУК сегодня набирают квалифицированный персонал по ремонту и обслуживанию электрического оборудования, маркшейдеров и электромехаников, операторов очистных сооружений и котельного оборудования. Для обслуживания железнодорожной ветки компания чаще всего ищет монтеров путей, составителей поездов, дежурных по станциям и разъездам, электромехаников, а также локомотивные бригады.

В начале марта по ветке Эльга — Улак запущены новые тяжеловесные составы, каждый из которых перевозит по 7100 т. «Техническое переоснащение требует обновления и расширения штата сотрудников дороги», — отмечают в ЭУК. К апрелю 2021 года провозная способность линии выросла более чем в 4,5 раза — до 1500 тыс. т в месяц.

За первый год управления ЭУК новая команда существенно обновила парк техники. По данным компании, в скором времени на Эльге начнут работать 15 электрических экскаваторов ЭКГ-18Р, 93 самосвала «БелАЗ», 15 экскаваторов, 12 бульдозеров и три грейдера производства Liebherr. Общая сумма всех контрактов составила почти 27 млрд руб.

Система льгот для работников включает компенсацию затрат на приобретение санаторно-курортных и туристических путевок, а также проезда до места проведения отпуска и обратно. Сотрудникам компенсируются платные медицинские обследования, затраты на посещение физкультурно-оздоровительных секций, спортивных залов и бассейнов. При рождении детей положены единовременные выплаты, возмещается стоимость оплаты детских садов.

«Одинаково важны комфортные рабочие условия, современная корпоративная культура, имидж и репутация компании», — отмечают в ЭУК.

Социалитика и экология

В ближайшее время на Эльге завершается модернизация вахтового поселка, в котором будет проживать 1400 человек. На территории расположены социальные центры, столовая, здания медпункта и административно-бытовой корпус. В поселке введена в эксплуатацию новая котельная, построены новые канализационно-очистные сооружения.

Программа развития ЭУК включает и строительство нового жилого поселка с населением около 20 тыс. человек. Первый этап проектирования закончится к весне 2023 года, сообщают в компании. Над мастер-планом поселка совместно работают Эльгинский проект и КБ «Стрелка», имеющее опыт работы в городах с суровым климатом — Архангельске, Мурманске, Магадане, Свободном (Амурская область). Рядом с жильем появятся офисные здания, библиотеки, места для занятия спортом и оздоровительные центры. Планируется развитие железнодорожной инфраструктуры и строительство нового аэропорта. Часть энергии поселок будет получать от гидроэлектростанции, работающей на талой воде. «Проект учитывает тренд на декарбонизацию экономики, — комментируют в ЭУК. — Роль углеводородной энергетики будет снижаться, а экологическое влияние существующих производств должно быть минимальным уже сейчас».

Одним из приоритетов новой команды Эльгинского проекта стали социальные и благотворительные программы. В преддверии новогодних праздников компания отправила подарки в ряд социальных учреждений региона, а начале марта выступила спонсором традиционного Дня оленевода, который в этом году впервые имел в Якутии статус официального праздника. В конце марта на средства Эльгинского проекта был проведен первый молодежный фестиваль в Якутске, который стал площадкой для культурных, спортивных и цифровых начинаний молодых жителей республики. На эти три мероприятия угольная компания, как сообщили в ее пресс-службе, потратила более 70 млн руб.

Региональные СМИ

Республика Карелия

ПАРЛАМЕНТ РЕСПУБЛИКИ ПОДДЕРЖАЛ ИНИЦИАТИВУ АРТУРА ПАРФЕНЧИКОВА О ВЫПЛАТЕ СЕВЕРНЫХ С ПЕРВОГО ДНЯ РАБОТЫ*

Работники бюджетной сферы, финансируемой из региональной казны, вне зависимости от возраста будут получать северные надбавки в полном объеме с момента трудоустройства. Законопроект в окончательном чтении был принят на очередном заседании республиканского парламента.

С инициативой выступили Глава Республики Артур Парфенчиков и Председатель Законодательного Собрания Элиссан Шандалович.

Первоначально предполагалось, что выплата северных надбавок с первого дня работы коснется молодых специалистов в возрасте до 30 лет. Однако к окончательному чтению законопроекта Элиссан Шандалович и первый вице-спикер парламента Ольга Шмаеник внесли поправку, согласно которой надбавка будет выплачиваться с первого дня работы вне зависимости от возраста.

В районах Крайнего Севера она составит 80%, в приравненных к районам Крайнего Севера местностях -50%.

Действие закона распространяется на сотрудников государственных учреждений, финансируемых из регионального бюджета, в том числе работников сферы здравоохранения, образования, культуры.

- Очень рад, что наше с Председателем ЗС РК Элиссаном Шандаловичем предложение нашло поддержку у депутатов. Уверен, это необходимая мера, чтобы привлечь специалистов для работы на северных территориях, и не только молодых, но также тех, кто готов приехать к нам из других регионов. Уверен, что сегодняшнее решение наряду с другими мерами поддержки поможет решить кадровую проблему. Новая норма закона коснется всех специалистов государственных учреждений. Однако важно, чтобы такую же поддержку получили и те, кто работает в муниципальных организациях. Для этого органы местного самоуправления должны принять соответствующие решения. Что касается таких же гарантий для специалистов реального сектора экономики, планируем закрепить их в трехстороннем соглашении между правительством республики, профсоюзами и работодателями, - прокомментировал решение Артур Парфенчиков.

Как отметил Элиссан Шандалович, обеспечение кадрами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей - одна из приоритетных задач государства, которую Законодательное Собрание Карелии решает совместно с правительством республики.

- Природно-климатические условия у нас сложнее, чем в более южных регионах. Чтобы привлечь квалифицированных специалистов, заинтересовать их трудоустройством в Карелии, необходимы дополнительные стимулы. И выплата северных надбавок с первого дня работы - один из них, - сказал спикер парламента.

Он напомнил, что в настоящее время работникам без северного стажа требуется 2,5 года, чтобы заработать право на начисление надбавок в полном объеме.

- При этом молодые специалисты или работники, которые приехали к нам из других регионов, живут и трудятся в тех же непростых климатических условиях, что и специалисты со стажем. Полагаю, что необходимость зарабатывать право на надбавки - одна из причин, по которой квалифицированные специалисты неохотно отправляются работать в Карелию. Для молодежи изменения в законодательстве имеют особое значение еще и потому, что именно в этом возрасте создаются семьи, рождаются дети. И выплата северных с первого дня работы станет подспорьем для молодых семей. Принятый законопроект - это еще один шаг в последовательной работе, которую мы проводим совместно с исполнительной властью региона для решения проблемы кадрового дефицита, в том числе в бюджетной сфере, - добавил Элиссан Шандалович.

Закон вступит в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования. Принятие закона не повлечет дополнительных расходов бюджета Карелии, так как фонд оплаты труда организаций, финансируемых из региональной казны, уже планируется с учетом установления процентной надбавки к зарплате в полном (максимальном) размере.

* Карелия. – 2020. - 28 марта

ТРЕБУЮТСЯ МЕДИКИ И СОЦРАБОТНИКИ*

На следующий год основная потребность в кадрах придется на здравоохранение и социальные услуги. Этим сферам понадобится более 900 специалистов, чуть меньше - более 800 - в обрабатывающие производства. По-прежнему востребованы работники в деревообработке, строительстве, сельском хозяйстве, специалисты в гостиничном бизнесе и туризме.

Такие данные по результатам опроса работодателей приведены в прогнозе потребности в подготовке кадров на 2021-2025 годы, который ежегодно готовится Управлением труда и занятости. В целом потребность в кадрах на 2021 год составляет 6 287 человек. Для сравнения: на 2020 год - 6 098 человек.

Наибольшая потребность заявлена в квалифицированных рабочих и служащих - более половины от общего числа предполагаемых вакансий, в меньшей степени востребованы специалисты с высшим образованием.

До 2025 года включительно 845 специалистов понадобятся для реализации инвестпроектов в Петрозаводске и Костомукше, Кемском, Кондопожском, Лахденпохском, Питкярантском, Прионежском, Пряжинском, Сегежском и Сортавальском районах.

Потребность в медицинских работниках наблюдается во всем регионе. Больше вакансий заявлено в Петрозаводске, Костомукше, Кондопожском, Сегежском и Сортавальском районах. Наиболее востребованы врачи, медицинские сестры, фельдшеры, акушерки.

Дополнительную потребность в кадрах будут испытывать районы, а также Костомукша, относящиеся к Арктической зоне. Стратегией развития Арктической зоны России до 2035 года предусмотрены модернизация Беломорско-Балтийского канала, развитие строительной отрасли, создание и развитие минерально-сырьевых центров, формирование и развитие кластеров предприятий глубокой переработки древесины, рыбохозяйственного, а также туризма. По прогнозу, уже на 2021 год потребность в кадрах в Арктической зоне составит более 1 200 человек. Сегодня в Арктической зоне есть вакансии с зарплатой до 80 тысяч рублей.

Ежегодно в службу занятости населения Карелии поступает более 30 тыс. вакансий. На сегодняшний день доступны 5 426 свободных рабочих мест. Требуются специалисты для производства: 141 инженер, 55 механиков, 65 техников и технологов. Устойчивый спрос на специалистов в сфере общественного питания. Для поваров, пекарей, кондитеров, официантов - 145 предложений.

КАКИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ БУДУТ ВОСТРЕБОВАНЫ В КАРЕЛЬСКОЙ АРКТИКЕ?*

Об этом узнают в ПетрГУ

Центр бюджетного мониторинга университета составит прогноз, который поможет в подготовке кадров для предприятий региона.

Центр бюджетного мониторинга ПетрГУ составит кадровый прогноз для карельской Арктики. Этот вопрос обсудили на встрече в ГТ-парке вуза: там присутствовали Глава Карелии, Минэк, региональная корпорация развития и руководство университета. Как объяснили присутствующие, такая мера поможет эффективнее готовить специалистов для нужд карельских предприятий, где сегодня ощущается острая нехватка персонала.

- Главная проблема для развития экономики Карелии в ближайшем будущем - это не инвестиции, не инфраструктура, а поиск квалифицированных рабочих кадров. Об этом нам говорят на всех заводах. Сейчас на «Амкодоре» нужны 77 человек, на «Петрозаводскмаше» около 65 вакансий. У нас кардинальные планы по судо- и машиностроению, по литейному производству и ряду других направлений. Нужно решить эту проблему, - подчеркнул Артур Парфенчиков.

В бюджетном центре вуза готовы разработать кадровый прогноз для Арктики с учетом нынешних потребностей организаций и запланированных инвестпроектов. Подобные работы подразделение университета уже проводило для 35 субъектов страны.

-Долгосрочный прогноз сейчас сделать довольно сложно, но он ежегодно будет уточняться. Если производству нужны дополнительные кадры, то их нужно запланировать заранее: создавать новые программы, проводить ускоренное обучение и переподготовку - все это мы учтем в прогнозе, - сказал на встрече ректор ПетрГУ Анатолий Воронин.

* Карелия. – 2020. - 10 дек.

* Карелия. – 2021. – 13 мая

Как отметили участники совещания, к работе над прогнозом планировали приступить еще в 2020 году, но планы сорвала пандемия коронавируса. А сейчас для этого необходимо заложить средства в бюджете региона.

БЕЗРАБОТНЫЕ ЕСТЬ, СПЕЦИАЛИСТОВ НЕ ХВАТАЕТ**

Как на карельских предприятиях решают кадровые вопросы

Юрий Шляхов

Промышленность в республике развивается, заводам нужны новые кадры. Как привлечь специалистов на карельские предприятия? Об этом в регионе думают на самом высоком уровне. Власти понимают, что хорошим работникам необходима не только достойная по уровню зарплата, но и развитие социальной инфраструктуры всего региона.

В Петрозаводске прошло совещание по вопросу обеспечения промышленных предприятий региона квалифицированными кадрами «Инвестиции в будущее». В совещании приняли участие около 100 человек. Впервые предприниматели, работодатели системообразующих предприятий, представители органов государственной власти встретились, чтобы обсудить проблемы трудоустройства и дефицита рабочих кадров.

Кадры и безработица

С ситуацией, сложившейся на рынке труда, собравшихся ознакомила начальник Управления труда и занятости Елена Фролова.

Сегодня на учете в службах занятости стоит 8.2 тысячи жителей Карелии. Одновременно в республике открыто 6,6 тысячи вакансий. Диспропорция вызвана тем, что предприятиям требуются, как правило, специалисты высокой квалификации, а из числящихся безработных 40% работали в сфере услуг. Еще около двух тысяч кандидатов длительное время нигде не работали, а значит, потеряли свою квалификацию. По прогнозу Управления труда и занятости, дополнительная потребность в рабочих и специалистах на 2022 год составляет

6.3 тысячи человек, и снова предприятиям требуются высококвалифицированные рабочие для отрасли машиностроения, лесопереработки, новых инвестпроектов.

Елена Фролова проинформировала о государственных мерах поддержки предпринимателей, которые принимают на работу безработных.

Арктике нужны рабочие руки

Вице-премьер по вопросам экономики Дмитрий Родионов добавил, что общая потребность региона в квалифицированных кадрах для реализации инвестиционных проектов на 2021-2026 годы составляет более 4 200 человек. При этом перспективная кадровая потребность арктических территорий Карелии на долгосрочную перспективу до 2035 года оценивается в 18 635 человек.

Дмитрий Родионов отметил, что уже сейчас необходимо активно развивать профессиональную подготовку будущих кадров - заключать соглашения о целевом обучении специалистов для сложных рабочих специальностей, проводить краткосрочные программы переквалификации для более простых профессий. По мнению вице-преьера, нужно более активно привлекать рабочую силу из других регионов, в том числе из ближнего зарубежья.

Глава Карелии Артур Парфенчиков подчеркнул, что вместе с созданием условий по развитию экономики для решения кадровой проблемы важны и условия жизни работников:

- Мы имеем большие планы по возрождению предприятий и строительству новых. Сегодня нужны опытные специалисты высокого уровня. В первую очередь работодатели должны предлагать достойные условия для труда, иметь привлекательный соцпакет. Но также мы должны создавать конкурентные преференции, в том числе и в условиях жизни. Сегодня для наших жителей и особенно молодежи важны нормальное образование, медицина, отдых, наличие спортивных объектов во всех населенных пунктах. Это возможности создания именно того образа жизни, который привлекает кадровый потенциал.

** Карелия. – 2021. – 1 июля

Безработные с зарплатой в конвертах

По мнению председателя Союза промышленников и работодателей Карелии Александра Сафронова, ситуация усложняется тем, что многим из безработных на самом деле работа не нужна.

Соискатели часто приходят в службу занятости, чтобы только получить справку, что в их услугах не нуждаются. А это значит, что они получают где-то серую зарплату и просто числятся безработными, чтобы получать пособие и сохранять статус, отметил Александр Сафронов.

Глава Карелии Артур Парфенчиков призвал работодателей к социальной ответственности:

- Легализация теневой занятости - еще одна важная задача. Теневая занятость создает неконкурентную среду для работодателей в плане стоимости продукции, нормального учета кадров, лишает нас возможности правильно оценивать наши ресурсы. Предпринимательский корпус должен создавать такие условия, чтобы было выгодно работать легально. Также важно использовать правовые механизмы в борьбе с этим явлением. Нелегальная занятость - это прямое нанесение ущерба бюджету.

В дефиците - сварщики

Представители бизнеса - компания ООО «Амкодор-Онего» и филиал АО «АЭМ-технологии» «Петрозаводскмаш» - поделились практиками работы по трудоустройству и профориентационной работе, а также рассказали о взаимодействии с Управлением труда и занятости.

Как рассказала директор по управлению персоналом «Петрозаводскмаша» Галина Журавлева, сегодня профессия сварщика - одна из самых дефицитных на предприятии, несмотря на неплохой уровень заработной платы. «Петрозаводскмашу» также требуются высококлассные специалисты и по другим направлениям.

- У нас заключены контракты на многие годы вперед и требуется все больше специалистов. Своих кадров требуют «ЭФЭР» и «Амкодор», наращивает объемы Онежский судостроительный завод. Рабочие профессии сейчас везде очень востребованы, и так будет еще многие годы, - отметила Галина Журавлева.

По словам директора по персоналу, сейчас на предприятии средняя зарплата среди рабочих профессий составляет около 60 тысяч рублей. Численность персонала превышает 1300 человек, однако сохраняется кадровый голод. Особенно требуются операторы станков с программным управлением, слесари по сборке металлоконструкций, контролеры качества продукции, электросварщики.

Елена Фролова сообщила, что в следующем учебном году подготовку квалифицированных кадров усилят. Сварщиков будут готовить в Кондопожском и Медвежьегорском районах, в Костомукше и Петрозаводске, всего обучат 100 человек. Обучение 100 электромонтеров будет организовано в трех районах республики.

Идет подготовка 25 судоремонтников для Онежского судостроительно-судоремонтного завода. Предусмотрен прием по направлению «Литейное производство черных и цветных металлов» (для ООО «Литейный завод «Петрозаводскмаш»), «Токарь на станках с числовым программным управлением» (для ООО «Инженерный центр пожарной робототехники «ЭФЭР»), а также «Организация и технология защиты информации», «Социальная работа» «Слесарь по ремонту строительных машин», «Обогатитель полезных ископаемых». Сегодня в Минздраве ведутся работы по оформлению 503 договоров о целевом обучении медиков, в том числе 296 договоров - с центральными районными больницами.

- Несмотря на все сложности, мы видим, что общими усилиями мы можем решить кадровую проблему. Необходимо еще более тесное сотрудничество с учреждениями образования, разработка специализированных курсов для рабочих дефицитных профессий, их реклама и пропаганда, - резюмировал председатель карельского отделения Союза машиностроителей России Леонид Белуга.

КОГДА ВОССТАНОВИТСЯ ЯКУТСКИЙ РЫНОК ТРУДА?***Пандемия и вызванная ею экономическая нестабильность сказались на рынке труда**

*С.И. Москвитин, председатель Государственного комитета по вопросам занятости **;*
беседовала А. Николаева

Как сегодня он выглядит в республике, как решаются проблемы и создаются новые рабочие места, «Якутии» рассказал председатель Комитета занятости Степан Москвитин.

Якутяне стали чаще находить постоянную работу**- Степан Иванович, какова сейчас ситуация на рынке труда в республике?**

- Несмотря на пандемию и вызванные ею трудности, ситуация на рынке труда стабилизируется. Во многом благодаря мерам, принимаемым на федеральном и республиканском уровнях.

Пандемия создала безработицу во всем мире. В республике ограничительные меры, когда закрылись предприятия и организации, начались в апреле. И уже в июне-июле, по данным Сахастана, наблюдалось повышение уровня безработицы.

В Якутии ее пик отмечался в июле-августе и составлял 7,7%. Главой республики было дано поручение по стабилизации рынка труда, были направлены федеральные и региональные финансовые ресурсы. В первую очередь, поддержка оказывалась системообразующим предприятиям, малому и среднему бизнесу.

Большим подспорьем стали меры активной политики занятости. Поэтому, даже несмотря на пандемию, например, трудоустройство на промышленные предприятия продолжается.

Сейчас мы видим снижение уровня безработицы: от 7,7% в июле до 7,2% в ноябре. В следующем году, без сомнения, ситуация еще более стабилизируется. Пандемия пойдет на спад, так что предприятия должны заработать в полную силу, а мобильность граждан повысится.

Сейчас перед нами стоит задача, поставленная президентом РФ, довести уровень занятости в 2021 году до уровня 2019 года. Тогда уровень безработицы составлял 6,9%, так что к ней мы должны стремиться.

При этом следует отметить, что ежегодно увеличивается доля граждан, трудоустроенных на постоянные работы. Эта тенденция наблюдается уже последние три года, например, в 2017 году постоянную работу нашли 28,1% обратившихся от общей численности трудоустроенных, то по итогам 11 месяцев текущего года уже 41,1%.

Промышленность для якутян**- Флагманом политики занятости должна стать программа «Местные кадры - в промышленность». Набор по ней идет круглогодично или это какие-то сезонные работы?**

- Набор идет круглогодично, но есть некоторые предприятия, например, в сфере золотодобычи, которые работают сезонно. Мы ведем сотрудничество с 34 компаниями. Надо отметить, что в текущем году проект расширен на строительную отрасль, дорожное хозяйство, энергетику и транспорт.

За девять месяцев трудоустроено 5 280 якутян. Например, совместно с АО «Алмазы Анабара» ведется работа по трудоустройству граждан на Чаяндинское НГКМ. На сегодня на объекте работает 165 человек из 25 улусов республики. Буквально 8 декабря в обсерватор заселились 84 человека из 20 районов, которые 21 декабря уже выезжают на объект. Эти 250 человек уже сотрудники Газпрома.

Больше всего местных кадров трудоустроились в АК «АЛРОСА» - 991 человек, но, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, их число уменьшилось на 3,4 %. За девять месяцев 2019 года было трудоустроено 1026 человек.

* Якутия. – 2020. – 11 дек.

** Должность приводится по тексту публикации. – (Прим. сост.).

Также наблюдается уменьшение трудоустроенных местных кадров в ООО «УК «Колмар», 969 человек против прошлогодних 1034 работников, ОА ХК «Якутуголь» (364 человека, снижение на 16,5%), ООО «Газпром трансгаз Томск» (226 чел., снижение на 23,4%).

Единственное увеличение наблюдается в ООО «Арктик Капитал», в прошлом году за девять месяцев было трудоустроено 186 человек, в этом году уже 273.

От биржи труда до кадрового агентства

- С этого года началась трансформация центров занятости, что кардинально поменяется?

- Федеральный закон о занятости населения в России не менялся уже 30 лет. За это время он, конечно, устарел и не соответствует требованиям сегодняшнего дня.

Поэтому в начале года главой Якутии дано поручение трансформировать Центры занятости. Бытует мнение, что биржа труда то место, куда приходят неконкурентоспособные люди. Но, по большому счету, сейчас туда обращаются весьма образованные, конкурентные люди, в том числе и молодежь.

В январе этого года был открыт первый на Дальнем Востоке фронт-офис «Моя работа» в столице республики. Очень уютный, современный, оснащенный всем необходимым. Но главное, конечно, это изменения не формы, а его содержания. Мы все услуги должны сделать комфортными и удобными для людей, без лишнего бюрократического препона. До конца года будут открыты еще четыре фронт-офиса в Мирнинском, Нерюнгринском, Мегино-Кангаласском и Оленекском улусах.

Отличительная черта новых фронт-офисов, деятельность которых максимально приближена к деятельности рекрутинговых агентств - проактивное решение кадровых задач работодателей, формирование пула востребованных на рынке вакансий и переход от оказания отдельных услуг к комплексному решению проблем, связанных с трудоустройством; адресная работа со всеми участниками рынка труда; новые, в том числе цифровые и дистанционные, технологии работы и управления.

Переформатирование центров занятости кардинально изменит отношение граждан и бизнеса к органам службы занятости - от органа, куда обращаются безработные в целях получения пособия, к современному кадровому агентству.

Открытие подобных офисов будет продолжено и в следующем году.

Не количество, а качество

- Республика может самостоятельно покрыть все запросы работодателей?

- Рынок труда формирует спрос и предложения на рабочую силу. В этом плане у нас всегда наблюдался некий дисбаланс, то есть работодатели просят одних специалистов, а мы их предложить не можем.

Для того чтобы все было сбалансировано, мы создаем институты, которые будут развивать рынок труда. В этом году заработал новый информационно-аналитический центр прогнозирования кадровой потребности. То есть, мы будем прогнозировать потребность республики в специалистах с высшим, средним, начальным профессиональным образованием и формировать контрольные цифры приема на их основе.

В каждом отраслевом министерстве республики созданы советы по развитию трудовых ресурсов. Каждый руководитель заинтересован в развитии своей отрасли, но без грамотных кадров сделать это невозможно. Поэтому министры сегодня занимаются и вопросами планирования кадровой потребности, тем самым формируется государственный заказ на подготовку.

Такая система межведомственного взаимодействия должна привести к сбалансированности рынка труда. Госкомитет по занятости является основным координатором этой работы.

- Но ведь в этом деле главное не количество, а качество кадров. За этим будете следить?

- Наш безусловный приоритет - трудоустройство жителей Якутии. Мы должны быть конкурентоспособными, чтобы работодатель выбирал местные кадры, а не приезжую рабочую силу. Поэтому, действительно, главное обратить внимание на качество наших специалистов. Для того чтобы оценить уровень работника, был принят Закон РФ «О национальной системе квалификации».

Сегодня мы создаем ее инфраструктуру в виде Центров оценки квалификации по всем отраслям экономики. Причем оценивать уровень будут не директора предприятий или отдел кадров, как это обычно бывает, а аккредитованные эксперты. Например, если надо оценить работу сварщика, то экспертами выступают общепризнанные профессионалы в этом деле, которые предварительно пройдут обучение и получат аккредитацию в Национальной комиссии.

Занятость - это, конечно, полномочия субъекта РФ, но в муниципальных образованиях эта работа тоже должна вестись. На сегодня в 17 районах разработаны и реализуются программы занятости. Это тоже очень важно, потому что каждый глава заинтересован, чтобы земляки работали.

Совместная работа ведется в рамках Республиканского штаба по борьбе с безработицей, который возглавляет заместитель председателя правительства Кирилл Бычков.

УЧЕСТЬ НАШИ РЕАЛИИ*

Как реформа 44-ФЗ поможет муниципалитетам сэкономить

О. Суворова

Пожалуй, немного найдется так часто корректируемых федеральных законов, как Федеральный закон от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». В 2019 и 2020 годах он был существенно изменен, а некоторые нормы вступят в силу в 2021 году.

Как известно, государственные и муниципальные учреждения приобретают товары, работы или услуги для собственных нужд через систему госзакупок. Отношения в этой сфере регулирует указанный закон: разобраться в нем - не самая простая задача. Главы муниципалитетов республики вынуждены знать его положения, как Отче наш. При этом наиболее активные пытаются инициировать изменение значимых для региона положений, чтобы упростить процедуру проведения закупок, сделать ее более эффективной для органов управления на местах.

Для экономии бюджетных средств

К депутату Государственной Думы РФ, члену комитета по бюджету и налогам Галине Данчиковой обратился глава муниципального образования «Нижнеколымский район» Валерий Сентяков. Суть его предложения касается увеличения годового объема закупок у единственного поставщика до четырех миллионов рублей вне зависимости от годового объема закупок. Для этого молодой руководитель (в сентябре Валерию Михайловичу исполнится 41 год) считает необходимым внести изменения в закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» либо принять отдельный нормативно-правовой акт в отношении арктических районов субъектов Российской Федерации.

Для экономии бюджетных средств и сокращения транспортно-логистических расходов он предлагает увеличить объем закупок у единственного поставщика разово до четырех миллионов рублей. По мнению главы, действующее ограничение, составляющее два миллиона или 10 % от годового объема закупок, приводит к удорожанию стоимости услуг по приобретению товаров. Таким образом, для отдаленных арктических и северных районов закуп товаров небольшими объемами обходится дороже, чем приобретение большими партиями. При этом при проведении закупки поставщики порой просто не проявляют заинтересованности в предоставлении услуг из-за сложной логистики.

Кроме экономии средств на закуп и транспортные расходы, считает Сентяков, будут сокращаться сроки исполнения государственных и муниципальных программ по завозу продукции для нужд населения.

Без интернета

Вторая проблема, которую обозначил глава Нижнеколымского района во время встречи с депутатом Госдумы, касается субъектов малого и среднего предпринимательства района.

В соответствии с Федеральным законом № 54-ФЗ «О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении расчетов в Российской Федерации» организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие расчеты с покупателями в отдаленных или труднодоступных

* Якутия. – 2021. – 18 марта

местностях, вправе не применять контрольно-кассовую технику (ККТ) при условии выдачи покупателю документа, подтверждающего факт осуществления расчета.

Предприниматели районных центров Арктической зоны республики, по сути, находятся в тех же условиях, при том, что интернет-соединение на Севере не стабильно, а в отдельных местностях вообще отсутствует. Валерий Сентяков предложил выйти с инициативой о внесении дополнений в действующее законодательство, что поможет снять фактические ограничения по ведению бизнеса в Арктике - по крайней мере, до того момента, пока в арктической зоне не появится высокоскоростной интернет.

Мораторий на оптимизацию

Нижнеколымский район входит в состав Арктической зоны Российской Федерации. С этим связано еще одно предложение по совершенствованию законодательства, подготовленное командой Сентякова. Оно касается включения в единый план мероприятий по реализации основ государственной политики Российской Федерации в Арктике

на период до 2035 года вопроса о введении моратория на оптимизацию (уменьшение часов, нагрузки, штатов, интенсивности, вредности и т.д.) и сокращение штатной численности организаций, независимо от форм собственности (за исключением субъектов малого и среднего предпринимательства).

За последние 25 лет численность населения Арктической зоны РФ сократилась на 20 %. Основная причина - масштабный миграционный отток населения в более благоприятные с климатической и экономической точки зрения регионы страны. В процессе исследования проблемы выявлено, что на масштабы и характер миграционных процессов в муниципалитетах влияет целый комплекс факторов, в числе основных - крайне низкий уровень оплаты труда, проблемы занятости населения, плохие жи-лищно-бытовые условия.

В 2020 году в Нижнеколымском районе были сокращены и оптимизированы более 30 ставок в сфере ЖКХ, оптимизация прошла в налоговой службе, управлениях министерств и ведомств на территории района. В результате этих процессов - при наличии большого дефицита квалифицированных кадров - идет отток населения, что ставит под угрозу выполнение стратегических планов страны по масштабному освоению Арктики.

Кадровый голод

Перекликается с темой дефицита квалифицированных кадров, улучшения качества работы и предложение об увеличении предельных нормативов денежного содержания муниципальных служащих, работающих в Арктической зоне, до уровня действующих на территории Городского округа «Город Якутск» (в количестве должностных окладов). Это станет одним из стимулирующих факторов для привлечения молодых специалистов. В настоящий момент заработная плата муниципального служащего не соответствует уровню жизни на Севере, уступая многим профессиям, в том числе не требующим высокой квалификации. В этой связи наблюдается большая текучка кадров, которая прямо влияет на эффективность и результативность работы муниципалитетов. К примеру, заработная плата ведущего специалиста без учета выслуги лет в органах муниципальной службы и классного чина составляет 38 583 рубля (при привлечении молодых специалистов из других регионов без учета северной надбавки - 30 035 рублей) с учетом НДФЛ, в то время как МРОТ - 35 818 рублей, такую зарплату получают уборщицы, сторожа и другие.

Помощь в защите своих прав

В заключение еще одна тема. Представители коренных малочисленных народов Севера, ведущие традиционный образ жизни, как правило, не владеют информацией о положенных льготах и зачастую не имеют возможности защитить свои права, в том числе в судебном порядке. Единственным действенным юрисдикционным способом защиты прав этой категории граждан является судебная защита. Однако для обращения в суд требуются определенные познания в области юриспруденции.

Квалифицированная помощь юриста предполагает финансовые расходы, зачастую неподъемные для представителей коренных малочисленных народов. В законе «О бесплатной юридической помощи в Республике Саха (Якутия)» коренные малочисленные народы Севера закреплены как граждане, имеющие право на бесплатную юрпомощь, и за это нужно поблагодарить республиканских законодателей. Однако, к сожалению, на федеральном уровне КМНС не входят в категорию граждан, имеющих право на получение бесплатной юридической помощи. Хорошо бы и на федеральном уровне его для них узаконить.

Арктическое право

Глава Нижнеколымского района считает, что унификация всего законодательства России в современных реалиях недопустима:

- Во время рабочих встреч с руководителями разного уровня стараюсь найти у них поддержку и совместными усилиями довести до высших федеральных органов исполнительной и законодательной власти идею о принятии решения об отдельном нормативно-правовом регулировании отношений во всех отраслях для Арктических субъектов Российской Федерации либо о принятии и согласовании законодательных инициатив с учетом исторических, национальных, социально-демографических и экономических особенностей арктических регионов.

Приморский край

«НЕ БОЙСЯ, МОЛОДОЙ, ПОДДЕРЖИМ!»: ПРИМОРЬЮ НУЖНЫ УЧИТЕЛЯ*

Сегодня не так часто молодые специалисты, особенно с дипломами педагогов, отправляются сразу после вуза работать по специальности. Молодой учитель - это непросто. И зарплата не очень большая, и престиж профессии не так чтоб уж высок: Но все же идут, идут в школы молодые кадры - не так много, как хотелось бы, но все же:

И как сделать так, чтобы они не пожалели о своем решении, остались на работе, прикипели к ней сердцем? Этим вопросом давно и всерьез занимается правительство Приморского края.

«Курс закончен, по глухим селеньям разбредемся в дальние края: Ты уедешь к северным оленям, в знойный Туркестан уеду я», - помните, как напевал эту песню, адресуя ее главной героине, молодой учительнице, приехавшей в чужой город по распределению после вуза, персонаж фильма «Весна на Заречной улице»?

Всесторонняя поддержка

В министерстве образования Приморского края отметили: в крае по инициативе губернатора Олега Кожемяко оказывается всесторонняя поддержка школьным учителям. В частности, молодые педагоги имеют право на единовременную выплату в размере от 250 до 440 тысяч рублей, а также ежемесячную - в размере 10 тысяч рублей на протяжении трех лет. Классные руководители также получают ежемесячные доплаты. В 2021 году на обозначенные цели предусмотрено почти 1,2 миллиарда рублей. Работа ведется по поручению президента РФ Владимира Путина.

О том, что в нашем регионе уделяется большое внимание решению проблем образования, Олег Кожемяко говорил и во время ежегодного отчета перед Законодательным Собранием о результатах деятельности органов исполнительной власти региона за 2020 год.

Среди важнейших задач в этой сфере были названы привлечение свежих кадров, особенно - молодых учителей, и решение дефицита педагогических кадров в целом.

Принимаемые для решения этой задачи меры уже дают свой позитивный эффект, подчеркнул Олег Кожемяко. Например, для того, чтобы педагоги, в том числе молодые учителя, имеющие большой творческий потенциал, оставались верны своей профессии, к решению проблемы подходят комплексно.

Молодым дорога

Например, три года в крае работает программа «Учитель для Приморья», в рамках которой студенты - без пяти минут бакалавры - педагогических дисциплин проходят практику в муниципальных школах. В 2020 году в программе приняли участие 150 студентов.

Также - по инициативе губернатора - приняты законы о социальной поддержке молодых кадров. В результате учителям и работникам образования Приморья направлено 223 миллиона рублей, всего выплаты получили 1 008 молодых специалистов, 426 педагогов-наставников. Работы ведутся в рамках реализации государственной программы Приморского края «Развитие образования Приморского края» на 2020-2027 годы, социально значимых проектов и мероприятий в Приморском крае в сфере образования, молодежной политики, направленных на укрепление института семьи с детьми, пропаганду семейных ценностей».

Также следует отметить, что в крае начал работу проект «Земский учитель» и 27 педагогов получили по два миллиона рублей - из краевого и федерального бюджетов. Также без малого

* Золотой Рог. – 2021. – 17 авг.

девять тысяч классных руководителей получили доплату по пять тысяч рублей за классное руководство.

По закону

В Приморском крае принят закон, устанавливающий меры социальной поддержки педагогических работников, работающих в краевых государственных и муниципальных образовательных организациях Приморского края, в целях их привлечения и сохранения кадрового потенциала.

Согласно закону, каждому молодому специалисту, впервые трудоустроившемуся в школу или другое государственное образовательное учреждение в течение трех лет со дня окончания обучения, при условии, что он заключает бессрочный трудовой договор по основному месту работы, полагается единовременная денежная выплата.

Размеры ее варьируются: если молодой учитель пришел работать просто в городскую школу, то сумма будет от 350 000 рублей (для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании с отличием) до 300 тысяч рублей - если молодой педагог окончил с отличием среднее профессиональное учебное заведение. Для тех, кто окончил вуз или колледж без диплома с отличием, сумма выплаты будет от 250 до 300 тысяч рублей.

Если молодой педагог начинает работу в школе в городе или городском округе, приравненном к территориям Крайнего Севера, то тут количество положенных ему денег будет колебаться от 275 до 285 тысяч рублей (в зависимости от «цвета» диплома и того факта, высшее или среднее профессиональное образование он получил). Если вы пришли в сельскую школу, вы (опять же в зависимости от вышеперечисленных фактов) можете получить от 300 000 рублей до 400 000 рублей. Ну а если школа находится в селе на территории, приравненной к территориям Крайнего Севера, то здесь выплата еще солиднее - от 330 тысяч рублей до 400.

Эта выплата полагается только раз и ее можно считать своего рода аналогом подъемных - чтобы молодой педагог мог иметь эдакую «подушку безопасности» на первое время.

Кроме того, ему положена социальная поддержка в виде ежемесячной денежной выплаты в размере 10 000 рублей - до достижения трехлетнего стажа работы в образовательной организации. Неплохой плюс к зарплате, правда? Да, не горы золотые, но твердые десять тысяч.

Прибавка к жалованию

Что делать молодому специалисту, чтобы его зарплата росла? Конечно же повышать квалификацию, участвовать в конкурсах, проходить аттестацию, профессионально расти. И помочь ему в этом может наставник. Кстати, именно педагогам, которые берут на себя ответственную миссию наставничества, положена ежемесячная выплата в 5000 рублей. За работу по сопровождению профессиональной деятельности молодого специалиста в соответствии с утвержденным индивидуальным планом адаптации в первый год его работы в образовательной организации.

Все в том же фильме «Весна на Заречной улице» молодой педагог Татьяна фактически оказалась чуть ли не улице, приехав на работу в далекий город. Так вот, современным молодым учителям в Приморье такая печаль не грозит.

Буквой закона предусмотрена мера социальной поддержки в виде компенсации расходов за наем (поднаем) жилого помещения в размере 50% фактических расходов по договору найма (поднайма) жилого помещения, но не более 10 000 рублей в месяц - в течение одного года работы в образовательной организации.

Какие еще льготы есть у молодого учителя в Приморском крае?

Например, специалисту, работающему в образовательной организации по основному месту работы на должности педагогического работника, раз в три года предоставляется мера социальной поддержки в виде компенсации части стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в размере 25% фактических расходов стоимости путевки, но не более 15 000 рублей.

Словом, выходя из стен педагогического (и не только) вуза, потенциальный молодой учитель должен понимать, что если он выберет в качестве жизненного пути эту непростую, но такую благородную стезю - учить детей, то государство подставит ему свое плечо. Поможет. Поддержит.

ЧЕМ ПРИВЛЕЧЬ ЛЮДЕЙ НА СЕВЕР*

Эффективность существующих мер поддержки оценили эксперты

И. Ягунов

Проектный офис развития Арктики (ПОРА) и Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке и в Арктике (АРЧК) провели совместное заседание дискуссионного клуба. Оно было посвящено итогам анализа мер поддержки работников Арктической зоны Российской Федерации (АЗРФ) и тех, кто планирует туда переехать.

Еще один пакет

Агентство в настоящий момент разрабатывает проект Программы преференций для жителей Арктической зоны России. Для ее подготовки тюменским научно-техническим центром <Перспектива> проведена прикладная исследовательская работа по анализу существующих мер поддержки и программ для жителей Арктической зоны и работников, планирующих переезд сюда, с предложением повышения их эффективности. Эту работу и влияние северных льгот на развитие рынка труда в АЗРФ и обсудили на конференции.

Тема эта, подчеркнул координатор экспертного совета ПОРА Александр Воротников, крайне важна, потому что система поддержки в настоящее время крайне запутана, а различных программ очень много. Скажем, то же предоставление жилья - от переселения из ветхих и аварийных домов до выделения служебных квартир учителям и врачам. Кто этим только не занимается. Финансовые потоки путаются, средства федерального и региональных бюджетов подчас расплываются.

Как сообщил заместитель генерального директора по делам Арктики АРЧК Иван Ефимов, в настоящее время есть поручение Минвостокразвития по аналогии с уже принятым арктическим пакетом законов о поддержке бизнеса разработать законодательный пакет мер поддержки работников в Арктике.

Для изучения различных аспектов при выполнении этой задачи в ряде приполярных регионов, включая Мурманскую область, прошло так называемое глубинное интервьюирование должностных лиц, чье мнение может считаться авторитетным.

- Состав опрошенных экспертов позволяет говорить о репрезентативности анализа и его практичности, - подчеркнул Ефимов.

Чемоданные настроения

Об общих тенденциях, выявленных при анализе ситуации в обсуждаемой теме, рассказал директор научно-технического центра <Перспектива> Виктор Пить. По его мнению, к мерам поддержки работников в северных регионах нет комплексного подхода. Существуют лишь изолированные отраслевые векторы. Скажем, во многих регионах говорили о необходимости увеличения суммы поддержки по программе <Земский доктор>. А в числе проблем, которые мешают привлечь кадры, назывались плохая транспортная доступность, высокая стоимость услуг и перевозок.

Профессор Петрозаводского государственного университета доктор политических наук Мария Питухина сообщила некоторые результаты опросов молодежи, которые университет совместно с финскими коллегами проводил в нескольких субъектах Федерации и провинциях Финляндии.

Скажем, в структуре населения Ненецкого, Ямало-Ненецкого и Чукотского округов, а также Мурманской области мало молодежи. В 2018 году в нашей области и других регионах российской Арктики было опрошено свыше пятисот респондентов. В основном это студенты и старшие школьники. Оказалось, что юноши и девушки в большей степени удовлетворены такими показателями своей жизни, как семейное счастье, здоровье, жилищные условия, досуг и отдых. И в этом, пожалуй, юный возраст сыграл свою роль. А вот не устраивает молодежь благоустройство территорий, экологическая обстановка, неуверенность в завтрашнем дне и уровень доходов.

* Мурманский вестник. – 2020. – 2 сент.

- Около 40 процентов опрошенной молодежи Мурманска хотели бы уехать в Москву и Санкт-Петербург, - отметила Мария Питухина. - В августе 2019 года мы подтвердили эти результаты во время экспедиции на Кольский полуостров.

Молодежь Арктической зоны, по ее мнению, нуждается в программах помощи в трудоустройстве, а также в получении жилья и различных субсидий.

Не деньги, а инфраструктура

А вот член экспертного совета ЭЦ ПОРА, советник по правовым вопросам ООО <Лексар Про> Жанна Манкулова не считает прямую финансовую помощь работающим на Севере и приезжающим сюда достаточно эффективной мерой поддержки.

- Малому и среднему предпринимательству уже помогли, а теперь нет ни того, ни другого, - сказала Манкулова.

Нужно, по ее мнению, формулировать привлекательные условия по инфраструктуре: жилье, образовательные и медицинские учреждения, физкультурно-спортивные комплексы и так далее.

- Прделана большая работа, но хотелось бы придать ей большую методологическую стройность, - высказал свое мнение вице-президент Национальной Гильдии профессиональных консультантов, ведущий научный сотрудник РАНХиГС Вячеслав Марача.

При этом Марача выделил четыре принципа: комплексность, системность, адресность и гибкость. Скажем, строить фельдшерско-акушерские пункты, которые одновременно будут служить жильем для медработников. Вот вам и комплексный подход.

Меры поддержки должны быть четко разграничены: это делает Федерация, это - регион, а это - муниципалитет. А еще приезжающие на Север не должны получать какую-то поддержку (подъемные, жилье и так далее), которая не предоставляется уже работающим здесь специалистам аналогичной квалификации. Иначе это раздражает и демотивирует коренное население, стимулирует его отток из региона.

КОМУ ОСВАИВАТЬ АРКТИКУ?*

Она предъявляет к специалистам особые требования

*А.М. Фадеев, доктор экономических наук, главный научный сотрудник
Института экономических проблем КНЦ РАН; беседовал И. Ягунов*

Кадровая составляющая - одна из важнейших в развитии и освоении Арктики. Уже сейчас здесь требуются дополнительно десятки тысяч квалифицированных специалистов в год. О вызовах, которые ставит перед системой образования нынешний этап ее освоения, мы беседуем с доктором экономических наук, главным научным сотрудником Института экономических проблем КНЦ РАН Алексеем Фадеевым.

- Алексей Михайлович, как сегодня в целом обстоят дела с кадрами для Арктики?

- Значительно лучше, чем, например, лет десять назад. Но впереди еще много работы. Государственная служба занятости и коммерческие рекрутинговые агентства систематически публикуют данные о том, какие профессии востребованы для работы в Арктике.

Для эффективного освоения углеводородных месторождений нужны специалисты с высшим и средним специальным образованием, а также вспомогательный и обслуживающий персонал.

Если конкретнее, то в последние три года в первую очередь требуются судоводители, буровики, строители, машинисты спецтехники. Список обслуживающего персонала включает электриков, сантехников, радистов, поваров, водителей самосвалов, дизелистов и так далее. Безусловно, на Севере сохраняется потребность во врачах и среднем медперсонале, а также учителях.

- Насколько сложно подготовить специалиста именно для арктических проектов?

- Сегодня нефтегазовый комплекс, который является основным игроком в освоении природных ресурсов Арктики, перестал быть простым в технологическом отношении. Разработка

* Мурманский вестник. – 2021. - 5 фев.

месторождений требует от науки и производства создания ряда принципиально новых технических средств, а технологии их освоения по своей сложности сопоставимы с космическими. Скажем, сжиженный природный газ перевозят на судах при температуре -162°C . Работа с такой криогенной техникой требует очень высокого уровня образования.

Не случайно в нашем профессиональном словаре появились такие понятия, как <интеллектуальное месторождение> и <интеллектуальная скважина>.

Так что нефтегазовый комплекс, несмотря на свою сырьевую направленность, полностью соответствует государственной задаче перехода на инновационный путь развития. А подготовить таких специалистов, да еще для работы в суровых климатических условиях, очень непросто.

Многие энергетические корпорации взяли курс на цифровизацию своей деятельности. Геологические решения принимаются на основе цифровой интерпретации множества получаемых данных. Уже сегодня на месторождениях работают беспилотные летательные аппараты, роботизированные буровые установки и подводные комплексы, которые обеспечивают добычу нефти и газа без непосредственного присутствия человека.

Современные макроэкономические условия формируют ряд требований к компетенциям выпускников: наличие системного мышления, знания в нескольких взаимосвязанных сферах деятельности, современных технологий, умения использовать их в своей работе.

Задачи освоения шельфа и минеральных ресурсов Мирового океана, судя по всему, будут решаться практически одновременно, что ставит перед высшей школой проблему подготовки кадров сразу в обоих этих направлениях.

- Для подготовки профессионалов такого уровня требуется соответствующий преподавательский корпус...

- Совершенно верно. Не менее важной становится подготовка научных кадров и преподавателей для высшей школы по всем названным направлениям, включая подводные технологии, технологии сжижения природного газа и ряд других.

Если говорить о шельфе арктических морей, то от работающих там специалистов требуются уникальные компетенции. Так, например, сжиженный природный газ и нефть больше нигде в мире не перевозят во льдах. А это предъявляет очень серьезные требования к квалификации судоводителей. Поэтому, прежде чем начать подготовку таких специалистов, нужно подготовить преподавателей, базу, нужны учебные суда.

Подготовка собственных специалистов для работы на арктическом шельфе, а в последующем и в Мировом океане должна стать неотъемлемой частью устойчивого развития страны и гарантом обеспечения ее энергетической и технологической независимости.

Кроме инженеров, конечно, потребуются кадры в области экономики и управления, специалисты социальной сферы и гуманитарных профессий. Ведь Арктика - это не только природные ресурсы, а прежде всего люди. И для них необходимо создать комфортные условия не только труда, но и жизни в целом.

- У нас в регионе есть достаточный кадровый потенциал для решения этих сложнейших задач?

- С советских времен в Мурманской области накоплен значительный кадровый и интеллектуальный потенциал. Здесь расположен Кольский научный центр РАН, обладающий уникальными научными компетенциями. Местные вузы многие десятилетия ведут подготовку специалистов, которые давно и успешно трудятся на территории Арктической зоны России.

В частности, большая работа по подготовке квалифицированных кадров для работы в море и на континентальном шельфе проводится Мурманским государственным техническим университетом. Его выпускники востребованы во многих российских и международных проектах.

Университет, в котором сегодня происходит кардинальная перезагрузка, совместно с энергетическими компаниями реализует ряд уникальных образовательных программ, позволяющих студентам получить необходимое образование с практически гарантированным трудоустройством и не уезжать из региона. На Севере жить - и учиться!

АРКТИКА ЗОВЕТ*

Какие профессии нужны на Крайнем Севере

К. Агеенко

По данным Агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке и в Арктике (АРЧК), в ближайшие 15 лет предприятия российской Арктики создадут более 182 тысяч рабочих мест.

Наиболее востребованными профессиями сейчас и на перспективу во всех северных регионах предсказуемо оказались врач, медсестра, учитель, воспитатель, электрогазосварщик, водитель автомобиля.

В то же время ситуация на рынке труда отличается на различных территориях в зависимости от отраслевого характера экономики. Так, Мурманской области нужны докеры-механизаторы, дробильщики и матросы. А вот в Ненецком автономном округе крайне не хватает оленеводов и операторов по добыче нефти и газа.

АРЧК определило и перечень совершенно новых, но уже востребованных в Арктике профессий. В их числе, например, оператор беспилотных аппаратов для разведки месторождений, метеоэнергетик, изготовитель рыбоводного оборудования. К новым также почему-то отнесены профессии судового врача и чумработницы. Что ж, как говорится, все новое - это хорошо забытое старое.

Учитывая значимость и перспективу развития Северного морского пути, специалисты подготовили список профессий, профильных для него с указанием конкретных работодателей и средним уровнем заработной платы.

Свои разработки в сфере рекрутинга АРЧК объединило в интерактивную брошюру <Навигатор востребованных профессий в Арктической зоне Российской Федерации 2021-2035>. Она размещена по адресу: <https://arctic-navi.hcfe.ru>.

Здесь также перечислены основные профессионально важные качества и компетенции, которыми должны обладать специалисты этих профессий.

- Навигатор в первую очередь направлен на молодежь, живущую в Арктике. Думаю, он также будет крайне востребован и среди родителей, чьи дети еще не определились со своей судьбой. Навигатор даст возможность сориентироваться и выстроить их жизненный путь, исходя из потребностей российской Арктики в кадрах. Например, помочь направить детей учиться на актуальные и действительно нужные там профессии. Мы планируем ежегодно актуализировать данный материал, - прокомментировал заместитель директора по делам Арктики АРЧК Иван Ефимов.

Навигатор, уточняет пресс-служба агентства, сформирован на основе данных крупномасштабного исследования кадровой потребности в арктических регионах, проведенного в прошлом году впервые в современной России. В его ходе опрошено более 3,3 тысячи организаций, что составило две трети среднесписочной численности работников организаций реального сектора экономики и социальной сферы Арктики. В брошюре содержится информация в разбивке по регионам о профессиях, отраслях экономики и работодателях Арктики, где такие профессии наиболее востребованы.

* Мурманский вестник. – 2021. - 19 янв.

ПОСЛЕДНИЙ ЗВОНОК – ОНЛАЙН*

Выпускники сделали виртуальный шаг во взрослую жизнь

Е. Андреева

Без торжественных линеек, без школьной формы и лент, без прогулок по городу - так в нынешнем году прошел Последний звонок. 3500 одиннадцатиклассников и 7700 выпускников девятых классов попрощались со школой в онлайн-режиме.

О модернизации образования

Однако в новом формате были свои плюсы. Всех старшеклассников региона с таким важным днем поздравили губернатор Андрей Чибис, руководители ведущих вузов и сузов, крупных предприятий. Кроме напутственных слов молодые северяне узнали немало полезной информации, которая поможет определиться с выбором профессии. Также на виртуальной встрече шла речь о перезагрузке системы высшего образования, модернизации учебных заведений и создании новых рабочих мест.

- Сейчас остро стоит проблема квалифицированных кадров во многих отраслях, в том числе и перевалки СПП - сказал Андрей Чибис. - Ключевые инвесторы, работающие на Кольском полуострове, нуждаются в новых кадрах, создают для них рабочие места. Север и Арктика в настоящее время являются стратегически важным объектом для всей страны, что позволяет вывести нашу экономику на совершенно иной уровень. Главная цель заключается в том, чтобы два ключевых вуза - МАГУ и МГТУ

- специализировались на подготовке востребованных кадров. Мы создаем Центр арктический компетенций, уже подписано соглашение о сотрудничестве МГТУ и компании <НОВАТЭК>.

Глава региона пояснил, что благодаря такому взаимодействию в университете помимо модернизации и обновления материально-технической базы будут запускаться программы подготовки кадров для арктических проектов. В списке востребованных профессий технологи рыбной промышленности, сварщики, стивидоры, специалисты в области металлургии, химического производства, строительства, логистики и другие.

Постоянно растет спрос и на специалистов со средним профессиональным образованием. Около половины выпускников-девятнадцатиклассников обучаются в техникумах. В этом году количество бюджетных мест увеличено до 3540.

- Чтобы выпускники хотели на Севере жить, учиться и работать, важно повышать качество жизни в населенных пунктах, в частности, создавая комфортную городскую среду, - продолжил губернатор. - Еще один проект, который вошел в ТОП под названием <Новый Мурманск>, мы реализуем в ближайшие пять лет. В планах реконструировать территорию порта возле ледокола <Ленин> и создать современное общественное пространство, которое станет местом притяжения для молодежи. При этом мы, безусловно, продолжим благоустраивать наши города и поселки, повышать качественный уровень городской среды.

Социальное партнерство

Руководители учебных заведений подготовили к онлайн-встрече презентации своих вузов и сузов.

- Если у вас есть склонности к техническим наукам или инженерным специальностям, обратите внимание на наш университет, - взяла слово врио ректора МГТУ Светлана Деркач. - Наши выпускники работают не только в Мурманской области, но и в различных городах России и мира. Инженерные профессии востребованы, достойно оплачиваются и открывают хорошие перспективы. Хочется также упомянуть новшества. У нас открылась военная кафедра, которая позволяет при параллельном обучении на гражданском факультете после получения диплома не тратить год на службу в армии, а сразу идти работать. Кроме того, сейчас мы разрабатываем систему скидок для тех, кто будет получать образование на платной основе.

- Благодаря своей истории МАГУ стал классическим опорным арктическим университетом, - сказала врио ректора Ирина Шадрина. - У нас обучаются около четырех тысяч студентов по 138 программам. Амбициозные цели, которые ставит перед собой университет,

* Мурманский вестник. – 2020. – 2 июня

поддерживают наши крупные и надежные партнеры. Например, такие как компания <ФосАгро>. Обучение в наших стенах дает возможность реализовать себя на родной земле, в Мурманской области.

Мурманский медицинский колледж - один из самых молодых в Кольском Заполярье, ему чуть более 30 лет. Однако престиж обучения весьма велик.

- У нас открыто 355 мест для поступления, - сказал директор колледжа Владислав Геталюк. - Мы реализуем большое количество программ, рассчитанных на получение среднего и дополнительного образования, для детей и взрослых. Наши девять площадок соответствуют нормативам <Ворд Скиллс>. Все специальности, которые можно получить в медицинском колледже, востребованы, а большинство и вовсе дефицитны.

- В новом учебном году мы примем 525 студентов. Их ждут 14 интересных и востребованных профессий, большинство из которых открыты в последние несколько лет, - рассказал директор Мурманского индустриального колледжа Григорий Ша-тило. - Мы с гордостью можем говорить о модернизированной материально-технической базе. За минувшие три года построено 20 лабораторий и мастерских. В 2021-м будут открыты еще две специальности. Социальными партнерами училища являются <Атомфлот>, Мурманский морской торговый порт, судоремонтные заводы, поэтому у наших ребят нет проблем ни с прохождением практики, ни с устройством на работу.

Во время трансляции юноши и девушки присылали вопросы выступающим. Так, Ольгу Романову из Полярных Зорь интересовало, какие специальности будут востребованы в 2024 году. Андрей Чибис назвал несколько отраслей: все, что связано с морской логистикой и транспортом, энергетика, горнодобывающая промышленность, IT-специальности и сферу жизнеобеспечения.

Завершился виртуальный Последний звонок флешмобом. Выступавшие взяли в руки колокольчики и таким образом дали сигнал к началу новой взрослой жизни для 11 тысяч молодых северян. Эту эстафету подхватили одиннадцатиклассники из всех населенных пунктов Кольского Заполярья.

Тюменская область
Ямало-Ненецкий автономный округ

КАДРЫ БУДУЩЕГО ДЛЯ ТРЕХ РЕГИОНОВ*

Д. Ткачук

Опыт решения проблемы занятости молодежи обсудил Совет Законодателей Тюменской области, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Ямало-Ненецкого автономного округа на очередном заседании, состоявшемся в конце минувшей недели в режиме видеоконференции.

Югорский выбор

Информацию о реализации мероприятий по профессиональной ориентации молодежи, трудоустройству и повышению конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда в Югре представил председатель Думы Ханты-Мансийского автономного округа Борис Хохряков.

Он сообщил, что региональным парламентом принят профильный закон «О реализации государственной молодежной политики», в соответствии с которым органы власти осуществляют поддержку молодежи в сфере труда и занятости, оказывают содействие в развитии предпринимательской и инновационной деятельности.

В автономном округе функционирует система профориентации, проводятся деловые игры, способствующие построению карьеры, популяризируются рабочие специальности, действует проект «Выбор за тобой!», а также организована стажировка молодых специалистов в возрасте до 25 лет.

Налажена также система трудовой адаптации несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, благодаря чему к началу профессионального обучения молодые люди имеют представление о предстоящей деятельности, занимают активную позицию в поиске работы.

* Тюменские известия. – 2020. – 23 нояб.

Ежегодно временной занятостью охвачены более 15 тысяч подростков. Правда, в нынешнем году из-за распространения новой коронавирусной инфекции и введения ограничительных мер были временно трудоустроены всего 5,5 тысячи юных югорчан.

Кроме того, в регионе оказывается поддержка по трудоустройству и постдипломному сопровождению лиц с ограниченными возможностями здоровья, представителей коренных малочисленных народов Севера.

Борис Хохряков отметил: окружной государственной программой «Поддержка занятости населения» предусмотрено финансирование до 21 572 рублей в месяц на компенсацию расходов работодателя по оплате труда молодых специалистов, имеющих среднее и высшее образование. Финансирование доплаты наставников составляет 6 140 рублей в месяц. Выпускникам учебных заведений выплачивается материальная помощь в размере минимального пособия по безработице с учетом районного коэффициента.

- Совокупность мер, основанных на прочной законодательной базе, подкрепленных полноценным финансированием, реализуемых системно и комплексно в тесном межведомственном взаимодействии, дает устойчивый качественный результат, - подчеркнул спикер.

Социальное партнерство

В Тюменской области взаимоотношения между участниками рынка труда регулируются законами о квотировании рабочих мест, о регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Как подчеркнула заместитель председателя Тюменской областной Думы Галина Резяпова, на их основе выстроена система социального партнерства, в котором задействованы органы службы занятости, учреждения образования, работодатели.

Выпускники образовательных организаций отнесены к категориям лиц, испытывающих трудности в поиске работы. Для них квотируются рабочие места, реализуется комплекс мер по профориентации, трудоустройству, повышению их конкурентоспособности.

В 2019 году губернатором области утвержден комплекс мер по развитию системы профессиональной ориентации на 2019 - 2022 годы. Он предполагает предпрофильную и профильную подготовку школьников, их участие во Всероссийской акции «Неделя без турникетов», в федеральных проектах «ПроЕКТОриЯ» и «Билет в будущее», а также в пилотном проекте «Кадры будущего для регионов».

Обеспечение рынка труда Тюменской области квалифицированными специалистами осуществляется в 14 организациях среднего профессионального образования и пяти - высшего. Общее число обучающихся - 32 тысячи человек.

- Гибкое реагирование профобразования на изменения в экономическом секторе побудило к формированию практики «подготовки кадров под ключ» для решения конкретных технологических задач, внедрению механизма опережающей подготовки кадров под прогнозные инвестиционные проекты, - заявила Галина Резяпова.

Подготовка специалистов под конкретные инвестиционные проекты региона осуществляется на базе многофункциональных центров прикладных квалификаций, где ежегодно обучается почти 3 тысячи человек. Заключено 220 трехсторонних соглашений между правительством области, работодателями и профессиональными образовательными организациями. Кроме того, в учреждениях профобразования созданы специальные центры содействия трудоустройству выпускников, работающие в режиме взаимодействия с ассоциациями работодателей.

С целью повышения конкурентоспособности молодых специалистов в регионе действует система стажировок, финансирование которых предусмотрено в областном бюджете. Только в нынешнем году стажеров приняли 92 организации, создав для этого 372 рабочих места.

- В настоящее время система профобразования области - это достаточно крупный держатель современной, хорошо оснащенной учебно-производственной базы, - заявила Галина Резяпова. - Взаимосвязь профессионального образования и предприятий в подготовке высококвалифицированных и востребованных молодых кадров продолжает наращиваться. Несмотря на жесткие экономические условия, объем финансирования расходов на среднее профобразование, профподготовку, переподготовку и повышение квалификации в Тюменской области не только не снижается, но и увеличивается в 2021 и 2022 годах по сравнению с текущим годом.

Заместитель председателя областного парламента отметила и ряд проблем, требующих решения. По ее мнению, необходимо пересмотреть подходы к подготовке экономистов, юристов, финансистов, которых и без того избыточное количество, и сделать упор на наращивании выпуска специалистов в области строительства, городского хозяйства.

Не менее важно взаимодействие с работодателями, стимулирование их гражданских обязательств по созданию рабочих мест для неопытных молодых людей, а также формирование наставничества как обязательного института.

Взгляд в будущее

В Ямало-Ненецком автономном округе, как сообщил председатель Законодательного Собрания Сергей Ямкин, тоже разработаны и действуют различные проекты по профориентации школьников и учащихся колледжей, в том числе по обучению молодых людей технологиям успешного поведения на современном рынке труда. Более 50 процентов участников мероприятий по профориентации - молодежь в возрасте от 14 до 29 лет. Только «Неделя профориентации «Я - будущее», по сути это дни открытых дверей на предприятиях, ежегодно собирает около 5 тысяч человек.

Помощь в выборе профессии оказывают и различные интернет-проекты. К примеру, на сетевых ресурсах размещается информация о трудовых вакансиях, в базе стажировок автономного округа сегодня представлено около 150 предложений. Развивается профильное обучение старшеклассников, создаются специализированные классы при участии крупных предприятий ТЭК.

- В формировании системы профориентации в регионе мы задействовали различные социальные институты, поддержали законодательно участников, разработали систему форм и методов воздействия с учетом возрастного критерия объектов влияния. Уверен, это обеспечит достижение необходимого результата, - подчеркнул председатель Законодательного Собрания ЯНАО Сергей Ямкин.

Структура подготовки кадров ежегодно меняется в соответствии с запросами регионального рынка труда. Кроме того, проходят встречи со специалистами разных сфер народного хозяйства, успехом у подростков пользуется ранняя диагностика по самоопределению молодежи, проводимая сотрудниками службы занятости населения. Молодые специалисты на предприятиях ТЭК проходят производственную практику с последующим трудоустройством. Только в этом году на предприятии «Газпром добыча Надым» создано 47 рабочих мест для стажировок выпускников образовательных организаций и студентов.

По словам Сергея Ямкина, ямальские законодатели создают все условия, чтобы подготовленные и востребованные молодые специалисты приезжали трудоустроиваться в округ. С 2020 года для них установлена восьмидесятипроцентная надбавка к зарплате с первого дня независимо от стажа работы в районах Крайнего Севера, сформирована система мер материального и нематериального стимулирования.

В регионе действует государственная программа «Содействие занятости населения на 2014-2024 годы». В 2020 году трудоустроено 2273 человека в возрасте от 14 до 29 лет. Поддержаны проекты по организации временного трудоустройства, предоставлена финансовая помощь на организацию предпринимательской деятельности. В целях стимулирования работодателей предоставляется компенсация части расходов на выплату заработной платы молодым специалистам...

Совет Законодателей принял к сведению информацию о реализации мероприятий по профессиональной ориентации молодежи, трудоустройству и повышению конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда в Тюменской области, Югре и на Ямале.

ДМИТРИЙ АРТЮХОВ: «НАМ НУЖНЫ САМЫЕ ЛУЧШИЕ КАДРЫ!»*

Ямало-Ненецкий автономный округ заинтересован в профессиональных кадрах в различных отраслях экономики и социальной сферы.

Об этом губернатор арктического региона Дмитрий Артюхов заявил на рабочей встрече с руководством Тюменского государственного университета.

Главными темами обсуждения стали вопросы подготовки кадров для Крайнего Севера, а также сотрудничество вуза и региона в рамках Западно-Сибирского межрегионального научно-образовательного центра мирового уровня.

Как рассказали в пресс-службе главы ЯНАО, в ходе общения с исполняющим обязанности ректора ТюмГУ университета Иваном Романчуком губернатор подчеркнул, что сегодня автономный округ динамично развивается, на его территории возводятся новые школы и детские сады, модернизируются учреждения здравоохранения.

- Нам нужны самые лучшие кадры, которые будут там работать. На Ямале выстроена система поддержки для молодых специалистов. С этого года платим полные северные с первого дня работы в самых нужных округу отраслях, - подчеркнул Дмитрий Андреевич.

По его словам, в округе действуют и другие меры по привлечению кадров. Например, принята программа для специалистов бюджетной сферы, по которой округ компенсирует 40 процентов от стоимости нового жилья.

В свою очередь Иван Романчук познакомил Дмитрия Артюхова с проектом подготовки управленческих команд общеобразовательных школ:

- Программа может включать в себя курсы повышения квалификации для учителей и каникулярные школы для талантливых выпускников округа. Мы в течение нескольких лет планомерно, комплексно и успешно работаем с образовательными учреждениями на базе Регионального центра выявления и поддержки одаренных детей Тюменской области «Новое поколение» при поддержке Образовательного центра «Сириус».

Что касается взаимодействия в рамках Западно-Сибирского НОЦ, то стороны подтвердили взаимный интерес к этому масштабному проекту.

Напомним, Ямал в НОЦ координирует направление «Арктика», где разрабатывает несколько тем, включая воспроизводство биологических ресурсов, сохранение экологии, контроль за состоянием северной мерзлоты и т.д.

Участники встречи подчеркнули необходимость совместной работы по изучению ресурсов «холодного мира», окружающей среды и социокультурных аспектов человека в Арктике.

Еврейская автономная область

«ЗЕЛЕНАЯ» ПРИБАВКА*

Лесным пожарным оплатят питание, а лесникам повысят «северные»

Рослесхоз и Рослеспрофсоюз подписали соглашение об этих действиях за пару недель перед профессиональным праздником работников леса.

7 сентября 2020 года заместитель министра природных ресурсов и экологии Российской Федерации - руководитель Федерального агентства лесного хозяйства Сергей Аноприенко и председатель Общественной организации «Профессиональный союз работников лесных отраслей Российской Федерации» (Рослеспрофсоюз) Денис Журавлев подписали дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016 - 2019 годы. Целью его подписания стало повышение социальной защищенности работников лесной отрасли.

«Мы пришли к согласию с Рослеспрофсоюзом по всем основным вопросам. Самым главным, на мой взгляд, достижением нашей совместной работы стала возможность обеспечить работников, занятых на тушении лесных пожаров, бесплатным питанием за счет средств субвенций из федерального бюджета. Вопрос этот очень наболевший, решался он очень непросто,

* Тюменские известия. – 2020. – 9 окт.

* Биробиджанская звезда. – 2020. – 23 сент.

много усилий было приложено и со стороны Рослесхоза, и со стороны Минприроды России, и Рослеспрофсоюза», - заявил Сергей Аноприенко.

Привлечь квалифицированные кадры в леса Крайнего Севера и приравненные к ним территории призвано еще одно положение соглашения. Оно позволит выплачивать работникам лесного хозяйства процентные надбавки к заработной плате в максимальном размере, предусмотренном законодательством. Специалисты смогут получать такие надбавки с первого дня работы в организации, независимо от стажа работы в данных районах или местностях. Средства на это будут выделены из региональных бюджетов.

Кроме того, дополнительное соглашение предусматривает возможность использовать бюджеты регионов для выплаты материальной помощи работникам организаций лесной отрасли. Ранее подобные выплаты могли производиться лишь от предпринимательской деятельности и за счет других источников, приносящих доход организации.

Также в соглашении прописаны дополнительные социальные гарантии пенсионерам, вышедшим на пенсию из организаций лесного хозяйства, и семьям работников лесного хозяйства, умерших в результате несчастного случая при исполнении должностных обязанностей.

«Улучшить условия труда работников лесного комплекса, повысить престиж профессии - это задачи, над которыми мы ведем непрекращающуюся работу в нескольких направлениях. Рассчитываем, что сегодняшнее подписание документа, который внесет положительные изменения в Отраслевое соглашение по лесному хозяйству, повысит социальную защищенность работников лесной отрасли», - подытожил Сергей Аноприенко.

Информация
Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации

1. Об эффективных и социально-значимых мерах, реализуемых в субъектах Российской Федерации, отнесенных к районам Крайнего Севера, в целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон о занятости) с 1 января 2015 года субъекты Российской Федерации наделены правом разрабатывать и реализовывать региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов, предусматривающие создание условий для привлечения трудовых ресурсов субъектов Российской Федерации, не включенных в перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным (далее соответственно - региональные программы и Перечень).

Указанный Перечень, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2015 года № 696-р, включает 19 субъектов Российской Федерации, в том числе 14 субъектов Российской Федерации, которые полностью или частично относятся к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к районам Крайнего Севера: Республики Бурятия, Коми и Саха (Якутия), Забайкальский, Камчатский, Красноярский, Приморский, Хабаровский края, Амурская, Архангельская, Магаданская, Сахалинская области, Чукотский автономный округ, Еврейская автономная область.

Субъектам Российской Федерации, включенным в Перечень, предоставляется субсидия из федерального бюджета на софинансирование региональных программ (далее - субсидия).

Работодателю, участвующему в региональной программе, в целях привлечения для трудоустройства работников из других субъектов Российской Федерации предоставляется финансовая поддержка.

Средства финансовой поддержки используются работодателем на предоставление мер поддержки работнику, привлеченному в рамках реализации региональной программы для трудоустройства из другого субъекта Российской Федерации.

Федерации. Перечень мер поддержки, из числа которых работодателем по согласованию с органом занятости населения определяются меры поддержки, предоставляемые таким работникам, утверждается нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

С 2019 года размер финансовой поддержки, предоставляемой работодателю для привлечения одного работника составляет:

от 225 тыс. рублей до 1 млн. рублей (по решению высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) - для работодателей, осуществляющих деятельность на территориях субъектов Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа и включенных в Перечень;

225 тыс. рублей - для работодателей, осуществляющих деятельность на территориях иных субъектов Российской Федерации, включенных в Перечень.

Отметим, что из 14 субъектов Российской Федерации, включенных в Перечень и территории которых полностью или частично относящихся к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, в 2020 году региональные программы реализовывались в 13 субъектах Российской Федерации 11 из которых являются также регионами Дальнего Востока, в связи с чем на их территории работодателям финансовая поддержка предоставляется в повышенном размере.

В 2021 году региональные программы реализуются в 10 субъектах Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа и относящихся к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к районам Крайнего Севера.

Таким образом, уже сейчас в рамках региональных программ осуществляется привлечение кадров в районы Крайнего Севера или местности, приравненные к районам Крайнего Севера.

В рамках региональных программ на территории субъектов Российской Федерации, включенных в Перечень, было привлечено:

в 2020 году - 714 человек, в том числе 694 человека на территории Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера;

по состоянию на 30 августа 2021 года - 352 человек, в том числе 340 человек на территории Крайнего Севера или местности, приравненной к районам

Крайнего Севера (оперативные данные Роструда, могут быть уточнены).

2. О наличии в субъектах Российской Федерации, отнесенных к районам Крайнего Севера, социальной инфраструктуры и условий для обеспечения жильем работников, которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

В настоящее время действует официальный портал Федеральной службы по труду и занятости «Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (<http://trudvsem.ru/>) (далее - информационный портал «Работа в России»).

Пользователи информационного портала «Работа в России» получают доступ, в том числе к сведениям о регионах, включающим информацию о доступности жилья, детских садов, средней заработной плате, уровне цен, уровне безработицы, инвестиционных проектах региона, статистике по рынку труда региона.

3. О мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера.

В соответствии с Законом о занятости государственная политика в области содействия занятости населения направлена на осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, к данной категории относятся, в том числе несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет и граждане в возрасте от 18 до 25 лет, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущие работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации.

Поскольку в соответствии с действующим законодательством указанные категории граждан отнесены к испытывающим трудности в поиске работы, то они могут в приоритетном порядке принимать участие в мероприятиях, способствующих занятости граждан.

Предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения, в том числе по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников согласно статье 7.1-1 Закона о занятости является полномочием органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации содействие в поиске подходящей работы оказывают государственные учреждения службы занятости (центры

занятости населения), которые бесплатно предоставляют гражданам государственные услуги в области содействия занятости населения и в любое из которых гражданин может обратиться в целях поиска подходящей работы.

Центры занятости населения оказывают содействие в поиске подходящей работы путем подбора гражданам, обратившимся в целях поиска подходящей работы, вариантов трудоустройства исходя из сведений, содержащихся в представленных гражданами документах, и наличия в информационном банке данных сведений о свободных рабочих местах (вакантных должностях), заявленных работодателями в органы службы занятости населения в установленном порядке.

В соответствии с Законом о занятости к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения относятся, в том числе разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, в том числе по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов.

Отмечается, что сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей), направленные работодателями в органы службы занятости населения, находятся в открытом доступе и размещены как на информационном портале «Работа в России», так и на интерактивных порталах органов службы занятости населения субъектов Российской Федерации.

По состоянию на 8 сентября 2021 года на информационном портале «Работа в России» было заявлено 1 237 440 свободных рабочих мест по 426 933 вакансиям для студентов и выпускников.

По поручению Президента Российской Федерации Минобрнауки России и Минтрудом России разрабатывается новый комплекс мер по содействию трудоустройству граждан, завершивших обучение по основным образовательным программам высшего образования, в том числе в образовательные организации высшего образования и научные организации.

Вместе с тем в связи с поручением Президента Российской Федерации по итогам Петербургского международного экономического форума 2-5 июня 2021 года Минтрудом России совместно с заинтересованными федеральными

органами исполнительной власти ведется работа по подготовке проекта долгосрочной программы содействия занятости молодежи до 2030 года (далее - проект программы).

В ходе реализации долгосрочной программы содействия занятости молодежи молодые граждане, как трудового возраста, так и вступающие в трудовой возраст, получают помощь, информацию, поддержку начала и развития их трудовой деятельности, предпринимательства, смогут использовать государственные и негосударственные возможности самореализации, профессионального и социального роста и развития.

При реализации долгосрочной программы содействия занятости молодежи будут использованы и получают дальнейшее развитие действующие государственные и негосударственные механизмы содействия трудоустройству и предпринимательской деятельности.

Мероприятия проекта программы предполагают тесное взаимодействие всех заинтересованных сторон - работодателей, органов занятости, образовательных организаций, некоммерческих организаций, институтов развития и других структур, содействующих трудоустройству, началу и развитию предпринимательской деятельности и направлены на содействие занятости школьников, студентов, выпускников, граждан, прошедших военную службу по призыву, а также на NEET-молодежь (не имеющая ни образования, ни занятости, ни профподготовки).

В результате реализации мероприятий долгосрочной программы содействия занятости молодежи предполагается внесение изменений в ряд нормативно-правовых актов.

В настоящее время проект программы направлен на согласование в заинтересованные федеральные органы исполнительной власти.

Долгосрочная программа содействия занятости молодежи до 2030 года будет утверждена до 1 октября 2021 года.

Справочно:

В 2020 году в органы службы занятости обратилось 2 291,8 тыс. молодых людей в возрасте 14-29 лет о содействии в поиске подходящей работы, что на 77,5% больше, чем в 2019 году (1 291,1 тыс. человек), трудоустроились 881,2 тыс. человек или 38,4% (в 2019 году 980,8 тыс. человек и 76,0% соответственно).

В январе-июне 2021 года в органы службы занятости обратилось 855,7 тыс. молодых

людей в возрасте 14-29 лет за содействием в поиске подходящей работы, что 21,1% меньше, чем в январе-июне 2020 года (1 084,0 тыс. человек), из них трудоустроилось 541,8 тыс. человек или 63,3% (за аналогичный период 2020 года - 208,3 тыс. человек и 19,2% соответственно).

По данным Росстата по итогам выборочного обследования рабочей силы уровень безработицы населения в возрасте 15-29 лет в 2020 году составил 10,7%.

В настоящее время лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются гарантии и компенсации, установленные положениями главы 50 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) и Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Так, данной главой Кодекса для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотрены:

оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 315 Кодекса);

государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (ст. 318 Кодекса);

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 Кодекса);

для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 Кодекса);

лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных

дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 16 календарных дней (ст. 321 Кодекса);

компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 Кодекса). При этом стоит отметить, что в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 17 Федерального закона от 1 апреля 2020 года № 98-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций» принято постановление Правительства Российской Федерации от 19 июня 2020 года № 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 и 2021 годах». С целью дальнейшего действия данной гарантии Минтрудом России подготовлен и направлен на согласование проект постановления о продлении действия постановления Правительства Российской Федерации от 19 июня 2020 года № 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 и 2021 годах» по 31 декабря 2022 года.

В настоящее время для молодежи, прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и вступающей в трудовые отношения, продолжает применяться ускоренный порядок начисления процентной надбавки, установленный постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера»: в районах Крайнего Севера - в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 60% надбавки - последние 20% - за один год работы, но не более 80%; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и в южных районах Дальнего Востока - в размере 10% за каждые шесть месяцев работы, но не более 50 и 30% соответственно.

Таким образом, лицам в возрасте до 30 лет, прожившим более года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, максимальный размер процентной надбавки выплачивается не через 5 лет, как для других работников, а через 2,5 года, в южных районах Дальнего Востока - через 1,5 года.

Кроме того, установление максимального размера процентной надбавки к заработной плате для молодежи, прожившей более пяти лет на Севере, в

организациях, может быть предусмотрено за счет бюджетов субъектов законами субъектов Российской Федерации, для внебюджетной сферы - в коллективных договорах, трудовых договорах исходя из финансовой возможности работодателя.

Проведенный Минтрудом России анализ установления органами государственной власти субъектов Российской Федерации нормативных правовых актов о льготном порядке начисления процентных надбавок молодежи показал, что из 24 субъектов Российской Федерации, полностью или частично отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, указанная норма установлена в 16 субъектах, в том числе во всех 13 субъектах, полностью отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям (при этом в Республике Карелия с апреля 2020 года процентная надбавка за стаж работы выплачивается с первого дня работы всем работникам, предусмотренным Законом Республики Карелия от 27 декабря 2004 года № 846-ЗРК, в редакции от 27 марта 2020 года № 2464-ЗРК).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2020 года № 2402 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 19 июня 2020 г. № 887» продлевается срок действия Особенности правового регулирования трудовых отношений по 31 декабря 2020 года в части предоставления в 2020 году права работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и их несовершеннолетним детям, не воспользовавшимся отпуском с оплатой стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно в пределах страны за счет средств работодателя в соответствии со статьей 325 Кодекса в связи с эпидемией новой коронавирусной инфекции, воспользоваться данным правом в 2021 году, а также предусмотрены механизмы возврата либо пролонгации действия проездных и перевозочных документов на 2021 год.

Указанный порядок предусмотрен для всех работодателей - организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от организационно-правовой формы собственности и источника финансирования.

Также переносится право детей (членов семьи работника), которым в 2020 или 2021 году исполнилось либо исполнится 18 лет, на стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работником и обратно, если право

на получение указанной компенсации у них не возникло в связи с заключением трудового договора.

В соответствии со статьей 313 Кодекса предусмотрено, что дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей.

Таким образом полагаем, что трудовым законодательством вопросы предоставления гарантий лицам, работающим в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, урегулированы.

4. Об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест.

В настоящее время действует информационный портал «Работа в России».

Пользователи информационного портала «Работа в России» получают доступ, в том числе к сведениям о свободных рабочих местах (вакантных должностях), содержащим должностные обязанности, требования к кандидату, информацию о предоставляемом работнику социальном пакете (в том числе о предоставлении жилья), режиме работы, а также необходимую контактную информацию.

На информационном портале «Работа в России» размещается информация в том числе и о вакансиях, на которые работодателя готовы привлекать работников из других субъектов Российской Федерации, а также о вакансиях, предусматривающих возможность работы удаленно или вахтовый график работы.

5. О мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда в районах Крайнего Севера.

В рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» расширена категория участников мероприятий по обучению, и с 2021 года пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование могут граждане, ищущие работу и обратившиеся в органы службы занятости, включая безработных граждан, а

также граждане в возрасте 50-ти лет и старше, граждане предпенсионного возраста, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста.

Мероприятия по профессиональному обучению и переподготовке граждан реализуются с целью расширения возможности их трудоустройства, сокращения периода поиска работы и обеспечения наиболее качественной занятости. Профессиональное обучение безработных граждан осуществляется по профессиям и специальностям в соответствии с потребностью рынка труда или в соответствии с требованиями конкретного работодателя под гарантированное трудоустройство. Для граждан, ищущих работу, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование будет способствовать приобретению трудовых навыков и адаптации на рабочем месте, повышению конкурентоспособности на рынке труда и расширению возможности трудоустройства на постоянную работу.

Распределение средств федерального бюджета по субъектам Российской Федерации в рамках мероприятий по обучению федерального проекта «Содействие занятости» не предусмотрено.

Вместе с тем, мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию в рамках федерального проекта «Содействие занятости» реализовываются во всех субъектах Российской Федерации, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

По оперативным данным, по состоянию на 2 сентября 2021 года в субъектах, включающих в себя районы Крайнего Севера и (или) местности, приравненные к районам Крайнего Севера, направлено на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 16 990 человек, что составляет 50,9% от плановой численности (33 340 человек).

Плановые показатели и промежуточные результаты представлены в таблице.

Сведения о реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» в субъектах Российской Федерации

№ п/п	Наименование субъектов Российской Федерации	Плановая численность, чел.	Численность участников мероприятий, направленных операторами на обучение в образовательные организации, по состоянию на 2 сентября 2021 года, чел.
А	Б	1	2
	Всего по регионам, включающим в себя районы Крайнего Севера и(или) местности, приравненные к районам Крайнего Севера	33 340	16 990
1	Республика Карелия	720	583
2	Республика Коми	3084	1267
3	Архангельская область	735	374
4	Мурманская область	1 288	383
5	Ненецкий АО	224	34
6	Пермский край	1 920	999
7	Тюменская область	2 645	1 017
8	Республика Алтай	117	88
9	Республика Тыва	833	148
10	Красноярский край	3 832	2 383
11	Иркутская область	2 871	1 921
12	Томская область	1 425	1 307
13	Республика Бурятия	642	351
14	Республика Саха (Якутия)	1 091	578

15	Забайкальский край	1 511	684
16	Приморский край	3 346	1 824
17	Хабаровский край	2 200	928
18	Амурская область	1 185	315
19	Камчатский край	626	115
20	Магаданская область	264	72
21	Сахалинская область	750	183
22	Чукотский АО	110	9
23	Ямало-Ненецкий автономный округ	1 000	297
24	Ханты-Мансийский автономный округ	921	1 130

6. О соотношении объемов средств из федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных источников, направленных на реализацию мероприятий по привлечению трудовых ресурсов в районы крайнего Севера.

Субъектам Российской Федерации, реализующим региональные программы и включенным в Перечень, предоставляется субсидия.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30 сентября 2014 года № 999 «О формировании, предоставлении и распределении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации» Правительством Российской Федерации ежегодно утверждается предельный уровень софинансирования расходного обязательства субъекта Российской Федерации из федерального бюджета по субъектам Российской Федерации на очередной финансовый год и плановый период.

В 2021 году софинансирование из федерального бюджета реализации региональных программ осуществляется в следующих пропорциях:

Наименование субъекта Российской Федерации	Предельный уровень софинансирования из федерального бюджета, проценты	Предельный уровень софинансирования из бюджета субъекта Российской Федерации, проценты
--	---	--

Республика Бурятия	94	6
Республика Саха (Якутия)	92	8
Забайкальский край	94	6
Камчатский край	95	5
Красноярский край	75	25
Приморский край	88	12
Хабаровский край	84	16
Амурская область	85	15
Архангельская область	90	10
Магаданская область	91	9
Сахалинская область	43	57
Чукотский автономный округ	92	8
Республика Коми	70	30

О предложениях в проект итогового документа интернет-конференции.

Продолжить реализацию мероприятий по содействию в трудоустройстве в том числе молодых специалистов на территории районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Информация
Министерства науки и высшего образования
Российской Федерации

Минобрнауки России реализуется ряд программ, направленных на содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего образования (далее - ООВО). Одной из таких программ является Программа по содействию занятости выпускников на научно-исследовательские позиции в образовательные организации высшего образования и научные организации (далее - Программа «Наука»). Реализация Программы «Наука» обусловлена необходимостью социальной поддержки выпускников в сложной социально-экономической ситуации, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции, а также необходимостью развития кадрового потенциала в сфере исследований и разработок, популяризации науки среди молодых специалистов, снижения оттока молодых ученых за границу. Целью Программы «Наука» является содействие занятости выпускников на научно-исследовательские позиции в подведомственных Минобрнауки России организациях на конкурсной и внеконкурсной основе.

Задачами Программы «Наука» являются:

- реализация профессиональных возможностей выпускников в научной, научно-технической и инновационной деятельности;
- оказание социальной поддержки выпускникам организаций;
- создание условий для самореализации выпускников во всех субъектах Российской Федерации, за исключением г. Москвы и г. Санкт-Петербурга, в том числе в районах Крайнего Севера.
- стимулирование трудовой, образовательной и социальной мобильности выпускников организаций.

По состоянию на сентябрь 2021 г. в Программе «Наука» участвуют:

- Камчатский край - 2 научные организации;
- Магаданская область - 1 научная организация;
- Мурманская область - 3 научные организации;
- Республика Саха (Якутия) - 2 научные организации.

Всего в рамках Программы «Наука» на территории районов Крайнего Севера трудоустроено 56 выпускников, из них 15 выпускников на должности научных работников, 41 выпускник на должности инженерно-технических работников.

Кроме того, Минобрнауки России совместно с Образовательным Фондом «Талант и Успех» реализуется Программа по содействию занятости студентов в качестве наставников для обучающихся по образовательным программам

основного общего образования, программам среднего общего образования (далее соответственно - школьники, Программа «Сириус»). Целью Программы «Сириус» является содействие в трудоустройстве студентов ООВО.

Задачами Программы «Сириус» являются:

- обеспечение занятости студентов в течение учебного года в качестве наставников для одаренных школьников (участников общеобразовательной инициативы «Сириус.Лето: начни свой проект»);
- развитие трудовой и проектной активности студентов путем совмещения учебной и трудовой деятельности;
- создание условий для развития профориентационной работы среди студентов ООВО и построения эффективной траектории профессионального развития;
- развитие института наставничества в образовательных организациях высшего образования.

Участником Программы «Сириус» на территории районов Крайнего Севера стала 1 образовательная организация из Республики Саха (Якутия), в которой с сентября 2020 г. по 31 мая 2021 г. были трудоустроены 26 студентов.

В настоящее время Образовательным Фондом «Талант и Успех» проводится конкурсный отбор участников второго этапа Программы «Сириус» среди студентов и аспирантов.

В целях содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников, обеспечена работа Общероссийского информационного портала «Работа в России» (<https://trudvsem.ru>) (далее - портал «Работа в России»), где размещены вакансии, стажировки и практики, в том числе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера.

По состоянию на сентябрь 2021 года на портале «Работа в России» размещено:

- Камчатский край: 1071 вакансия для молодых людей до 30 лет, из них 6054 вакансии не требуют опыта работы (средняя з/п 45-60т.р.);
- Магаданская область: 591 вакансия для молодых людей до 30 лет, из них 303 вакансии не требуют опыта работы (средняя з/п 50т.р.);
- Мурманская область: 3003 вакансии для молодых людей до 30 лет, из них 1621 вакансия не требует опыта работы (средняя з/п 30-40т.р.);
- Чукотский автономный округ: 81 вакансия для молодых людей до 30 лет, из них 49 вакансий не требуют опыта (средняя з/п 50т.р.);
- Республика Саха (Якутия): 226 вакансий для молодых людей до 30 лет, из них 73 вакансии без опыта (средняя з/п 30-40т.р.);

В рамках работы цифровой карьерной среды - «Факультетус» (далее - Платформа «Факультетус») для обучающихся ООВО с 1 курса формируется

подборка предполагаемых вакансий на реальном рынке труда, уровень зарплатных ожиданий, а также направляются предложения для прохождения ими дополнительных профессиональных курсов в рамках своей специализации. Обучающийся может корректировать свой образовательный вектор самостоятельно, относительно тенденций рынка, совершенствовать как личностные, так и профессиональные навыки и готовиться к последующему трудоустройству.

С мая 2020 года 398 ООВО запустили цифровые карьерные среды на базе Платформы «Факультетус», 7 из которых находятся на территории районов Крайнего Севера (6 из которых подключены с августа 2021 г.). Зарегистрировано более 300 тысяч цифровых профилей обучающихся и выпускников, в том числе 1022 цифровых профилей обучающихся и выпускников ООВО расположенных в районах Крайнего Севера. Проведено более 2200 карьерных мероприятий, 6 из которых были проведены в районах Крайнего Севера.

На Платформе «Факультетус» зарегистрировано более 25 тысяч работодателей, в том числе 142 - организации расположены в районах Крайнего Севера.

Кроме того, базы работодателей, вакансий, практики стажировок Платформы «Факультетус» автоматически синхронизованы с такими платформами, как портал «Работа в России», «HH.ru», «SuperJob».

**Информация
Министерства просвещения Российской Федерации**

**ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВЫХ МЕХАНИЗМОВ,
ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ПРИВЛЕЧЕНИЕ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РАЙОНЫ КРАЙНЕГО СЕВЕРА
И ПРИРАВНЕННЫЕ К НИМ МЕСТНОСТИ**

О наличии в субъектах Российской Федерации, отнесенных к районам Крайнего Севера, социальной инфраструктуры и условий для обеспечения жильем работников, которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

Информация содержится в Приложении 1.

Кроме того, информация по вопросу создания условий, соответствующей инфраструктуре для развития системы воспитания, дополнительного образования и детского отдыха в субъектах Российской Федерации, отнесенных к районам Крайнего Севера находится в приложениях по каждому региону указанного района.

О мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера.

В профессиональных образовательных организациях функционируют центры (службы, отделы, советы, комиссии) содействия трудоустройству выпускников.

Задачи центров:

взаимодействие с Центром опережающей профессиональной подготовки, центрами занятости населения, органами власти, общественными организациями и другими организациями, индивидуальными предпринимателями по вопросам содействия занятости и трудоустройству выпускников;

консультация студентов выпускных курсов и выпускников об имеющихся возможностях по трудоустройству, в том числе для выпускников с инвалидностью и ОВЗ (в том числе организации работы горячих линий);

системная работа с привлечением рекрутинговых агентств, крупных IT компаний-агрегаторов с выработкой специальных условий для содействия и помощи в трудоустройстве выпускников;

психологическая поддержка выпускников;

поиск вариантов партнерства с предприятиями, организациями и учреждениями, заинтересованными в кадрах, и проведение мероприятий, содействующих занятости выпускников;

формирование банка вакансий;

повышение уровня конкурентоспособности и информированности студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства.

Минпросвещения России координируется работа по обеспечению профессиональными образовательными организациями, в которых созданы центры (службы, отделы) содействия трудоустройству выпускников соглашений с центрами занятости населения.

Возможности трудоустройства, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, подразумевают достаточное наличие востребованных рабочих мест, в том числе значительно удаленных от места постоянного проживания работников.

В этой связи одной из мер, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, может стать обеспечение доступности дошкольного образования в группах полного дня и группах круглосуточного пребывания дошкольных образовательных организаций (далее – ДОО) в рамках реализации полномочий субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, установленных пунктом 3 части 1 статьи 8; пунктом 1 части 1 статьи 9 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Доступность дошкольного образования для детей в возрасте от 2 месяцев до 3 лет

По состоянию на 1 октября 2021 года в Российской Федерации доступность дошкольного образования для детей в возрасте от 2 месяцев до 3 лет составляет 92,97%.

Из субъектов Российской Федерации, полностью или частично расположенных на территории Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 100% доступность дошкольного образования обеспечена в Ямало-Ненецком и Ненецком автономных округах, Хабаровском крае.

Самый низкий показатель доступности дошкольного образования наблюдается в республиках Тыва, Алтай, Саха (Якутия), Амурской области.

Субъект Российской Федерации	Доступность дошкольного образования	
	на 01.10.2021	на 01.10.2020
В целом, по Российской Федерации	92,97%	86,05%
Мурманская область	99,41%	99,56%
Ненецкий автономный округ	100%	67,73%
Чукотский автономный округ	91,44%	93,83%
Ямало-Ненецкий автономный округ	100%	85,36%
Республика Карелия	99,48%	78,73%
Республика Коми	98,33%	97,33%
Республика Саха (Якутия)	73,98%	83,26%
Красноярский край	89,41%	82,59%
Архангельская область	94,87%	80,59%
Иркутская область	89,39%	84,40%
Камчатский край	91,05%	91,00%
Сахалинская область	93,43%	89,61%
Республика Тыва	69,91%	52,40%
Тюменская область	90,56%	83,59%
Хабаровский край	100%	99,96%

Республика Алтай	71,18%	89,47%
Амурская область	70,77%	73,60%
Республика Бурятия	75,93%	71,90%
Забайкальский край	76,76%	65,06%
Пермский край	87,43%	97,38%
Приморский край	97,02%	90,92%
Томская область	85,93%	78,23%

Доступность дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до 7 лет.

По состоянию на 1 октября 2021 года в Российской Федерации доступность дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до 7 лет составляет 99,24%.

Из субъектов Российской Федерации, полностью или частично расположенных на территории Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 100% доступность дошкольного образования обеспечена в республиках Карелия и Коми, в Архангельской, Мурманской, Тюменской областях, в Ямало-Ненецком и Ненецком автономных округах, Камчатском, Хабаровском краях.

Самый низкий показатель доступности дошкольного образования наблюдается в Республике Тыва.

Субъект Российской Федерации	Доступность дошкольного образования	
	на 01.10.2021	на 01.10.2020
В целом, по Российской Федерации	99,24%	98,92%
Мурманская область	100%	100%
Ненецкий автономный округ	100%	95,21%
Чукотский автономный округ	99,77%	99,96%
Ямало-Ненецкий автономный округ	100%	100%
Республика Карелия	100%	100%
Республика Коми	100%	99,99%
Республика Саха (Якутия)	95,59%	99,99%
Красноярский край	98,44%	96,84%
Архангельская область	100%	99,99%
Иркутская область	99,32%	99,02%
Камчатский край	100%	100%
Сахалинская область	99,99%	99,77%
Республика Тыва	89,75%	86,71%
Тюменская область	100%	100%
Хабаровский край	100%	100%
Республика Алтай	93,45%	99,99%
Амурская область	97,58%	99,98%
Республика Бурятия	95,10%	91,50%
Забайкальский край	97,90%	96,66%
Пермский край	99,59%	100%
Приморский край	99,64%	99,63%
Томская область	98,59%	100%

Снижение значения показателей доступности в республиках Алтай, Саха (Якутия), Чукотском автономном округе, Пермском крае, Мурманской, Амурской, Томской областях обусловлено актуализацией численности детей в указанных возрастных категориях, не обеспеченных местом в государственных и муниципальных ДОО, родители (законные представители) которых обратились за получением государственной (муниципальной) услуги «Прием заявления, постановка на учет и зачисление детей в образовательные учреждения, реализующие основную образовательную программу дошкольного образования (детские сады)», указав в заявлениях желаемую дату получения места в ДОО 1 сентября текущего учебного года и ранее.

Кроме того, темп создания дополнительных мест для детей в возрасте от 2 месяцев до 3 лет и от 3 до 7 лет в ДОО ниже, чем естественный процесс взросления детей, то есть переход из возрастной категории в возрасте от 2 месяцев до 3 лет в возрастную категорию детей в возрасте от 3 до 7 лет.

Об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест.

По поручению Минпросвещения России органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, обеспечивают открытость и доступность для выпускников информации об имеющихся вакансиях через размещение соответствующих сведений на сайтах профессиональных образовательных организаций, в том числе с указанием ссылок на агрегаторы вакансий.

Субъекты Российской Федерации руководствуются Рекомендациями по вопросам трудоустройства выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, в период подготовки к поэтапному полному или частичному возобновлению образовательными организациями образовательного процесса (письмо Минпросвещения России от 21 мая 2020 г. № ГД-500/05 «О направлении рекомендаций»). В рекомендациях представлен примерный перечень ресурсов, который возможно использовать для организации трудоустройства, получения практических навыков и компетенций, организации самозанятости, находящийся в свободном доступе сети «Интернет».

О мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда в районах Крайнего Севера.

В соответствии со статьей 100 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» число обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов определяется на основе контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов (далее – КЦП). При этом КЦП распределяются образовательным организациям по результатам публичного конкурса.

КЦП формируются на основе анализа рынка труда и с учетом потребностей экономики России в квалифицированных кадрах, стратегических ориентиров развития сферы образования и реального сектора экономики Российской Федерации, а также возможностей образовательных организаций и спроса населения на образовательные услуги.

Образовательная организация, реализующая образовательные программы среднего профессионального образования, вправе подать заявку на публичный конкурс для получения КЦП. При условии прохождения конкурсных отборов образовательной организации могут быть установлены КЦП по профессиям и специальностям среднего профессионального образования, в соответствии с которыми образовательная организация объявляет прием на обучение за счет средств бюджета соответствующего уровня (муниципального, регионального, федерального).

КЦП за счет федерального бюджета на программы среднего профессионального образования распределяет Минпросвещения России.

Так на 2021/2022 учебный год КЦП распределены в объеме 77 621 мест, в том числе, например, учреждениям Архангельской области - 660 мест, Мурманской области - 685 мест, Красноярского края - 1 135 мест, Иркутской области - 2 715 мест.

На 2022/2023 учебный год КЦП распределены в объеме 103 305 мест.

Информация Правительства Республики Алтай

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 9 апреля 1992 года № 239 «Об отнесении районов Республики Горный Алтай к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, и установлении коэффициентов» в Республике Алтай Кош-Агачский и Улаганский районы отнесены к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера.

1. Республика Алтай в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации ежегодно относится к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда. В Кош-Агачском и Улаганском районах уровень регистрируемой безработицы составляет 3,5 % и 4,4 % соответственно, в связи с чем, меры в целях привлечения трудовых ресурсов не реализуются.

2. В Кош-Агачском и Улаганском районах вакантные рабочие места отсутствуют.

3. Данные о наличии вакантных рабочих мест размещаются в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России».

4. Мероприятия по привлечению трудовых ресурсов не реализуются.

5. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 9 апреля 1992 года № 239 «Об отнесении районов Республики Горный Алтай к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, и установлении коэффициентов» в Кош-Агачском и Улаганском районах установлены:

единый районный коэффициент в размере 1,4;

коэффициент к заработной плате за работу в безводной местности в размере 1,3 и коэффициенты за работу в высокогорных районах на высоте от 1500 до 2000 метров над уровнем моря в размере 1,2 и на высоте свыше 2000 метров - 1,3.

В соответствии с пунктом 2 статьи 18 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 166-ФЗ) размеры пенсий, установленные для граждан, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах с тяжелыми климатическими условиями, требующих дополнительных материальных и физиологических затрат проживающих там граждан, определяемых Правительством Российской Федерации, увеличиваются на соответствующий районный коэффициент, устанавливаемый Правительством Российской Федерации в зависимости от района (местности) проживания, на весь период проживания указанных граждан в указанных районах (местностях).

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (далее - Федеральный закон № 400-ФЗ) гражданам устанавливаются страховая пенсия и фиксированная выплата к страховой пенсии. При назначении страховой пенсии также применяются отдельные положения Федерального закона от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 173-ФЗ).

В соответствии с нормами:

1) части 9 статьи 17 Федерального закона № 400-ФЗ - лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, фиксированная выплата к страховой пенсии подлежит повышению на соответствующий районный коэффициент, устанавливаемый Правительством Российской Федерации в зависимости от района (местности) проживания, на весь период проживания указанных лиц в этих районах (местностях);

2) пункта 3 статьи 30 Федерального закона № 173-ФЗ - при оценке пенсионных прав застрахованных лиц в случае определения расчетного размера страховой пенсии с учетом отношения среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной плате в Российской Федерации, такое отношение для лиц, проживавших по состоянию на 1 января 2002 года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (пункт 2 статьи 28 указанного Федерального закона), в которых установлены районные коэффициенты к заработной плате, учитывается в следующих размерах:

не свыше 1,4- для лиц, проживавших в указанных районах и местностях, в которых к заработной плате работников установлен районный коэффициент в размере до 1,5;

не свыше 1,7- для лиц, проживавших в указанных районах и местностях, в которых к заработной плате работников установлен районный коэффициент в размере от 1,5 до 1,8;

не свыше 1,9- для лиц, проживавших в указанных районах и местностях, в которых к заработной плате работников установлен районный коэффициент в размере от 1,8 и выше.

Таким образом, при исчислении пенсий по государственному пенсионному обеспечению и страховых пенсий коэффициенты за работу в безводной местности (1,3) и за работу в высокогорных районах (1,2) гражданам (застрахованным лицам), проживающим на территории Кош-Агачского и Улаганского районов, в соответствии с Федеральным законом № 166-ФЗ и Федеральным законом № 400-ФЗ не учитываются.

Республике Алтай, являющейся высокودотационным субъектом Российской Федерации, самостоятельно решить проблему учета всех районных

коэффициентов (а именно, за работу в безводной местности и в высокогорных районах) при исчислении пенсий не представляется возможным.

С учетом вышеизложенного, необходимо внести изменения в Федеральный закон № 166-ФЗ и Федеральный закон № 400-ФЗ в части одновременного применения нескольких районных коэффициентов (за работу на Севере (районного коэффициента), работу в безводной местности и в высокогорных районах) при осуществлении пенсионного обеспечения граждан, проживающих в указанных местностях.

5. Предложения в проект итогового документа отсутствуют.

Материалы Правительства Республики Бурятия

В настоящее время в Республике Бурятия существует дефицит трудовых ресурсов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в сфере образования, здравоохранения, культуры, сельского хозяйства.

Основными проблемами оттока кадров являются низкие социально-бытовые условия, отсутствие транспортной доступности, неблагоустроенное жилье, отсутствие постоянного авто- и авиасообщения с отдаленными населенными пунктами, высокие цены на продукты питания, товары первой необходимости, горюче-смазочные материалы, тарифы на услуги ЖКХ, невысокая заработная плата, выезд жителей на постоянное место жительства в другие регионы, в том числе опытных специалистов со стажем.

Для решения указанных вопросов в Республике Бурятия реализуется подпрограмма «Повышение мобильности трудовых ресурсов на 2020 - 2022 годы» государственной программы Республики Бурятия «Содействие занятости населения». В рамках данной подпрограммы работодателям, которые привлекают трудовые ресурсы из других регионов, компенсируются затраты на:

- транспортные расходы по переезду работника к месту работы;
- расходы, связанные с провозом личного имущества работника и членов его семьи;
- расходы по найму, аренде, приобретению жилого помещения на территории Республики Бурятия;
- расходы на профессиональное обучение и (или) дополнительное профессиональное образование для осуществления трудовой деятельности по профессии трудоустройства;
- расходы на жилищно-бытовое обустройство работника и членов его семьи;
- расходы по оплате мест в дошкольных образовательных организациях, в частных организациях, у индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги по присмотру и уходу за детьми, предоставленных детям привлеченного работника;
- расходы по оплате полиса добровольного медицинского страхования работника;
- расходы на оказание платных медицинских услуг работнику и членам его семьи;
- единовременные выплаты работнику и каждому прибывающему с ним члену семьи, установленные локальными нормативными актами работодателя;
- выплаты работнику, не имеющему стажа работы, необходимого для

начисления процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (30%, 50%).

Подпрограммой «Повышение мобильности трудовых ресурсов на 2020-2022 годы» ежегодно предусматриваются финансовые средства в размере 50 млн.руб., из них 47 млн.руб. - средства из федерального бюджета, 3 млн. руб. - из республиканского бюджета.

Проводится организация профессионального обучения и дополнительное профессиональное образование безработных граждан. Так, за 9 месяцев 2021 года приступили к профессиональному обучению в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 189 безработных граждан, из них 158 граждан завершили профессиональное обучение по профессиям бухгалтер, учитель, акушерка, менеджер по персоналу, инспектор по кадрам, повар, охранник, машинист бульдозера, машинист экскаватора, машинист (кочегар) котельной, проводник пассажирского вагона и др.

Для снижения дефицита кадров в сфере образования в рамках реализации подпрограммы «Педагогические кадры муниципальных общеобразовательных учреждений» молодым учителям оказываются следующие меры поддержки: предоставление жилья нуждающимся, оплата проезда к месту работы, провоза багажа, выплата подъемных средств, установление надбавок к заработной плате в течение первого года работы.

Кадровые проблемы дополнительно решаются за счет:

- участия в республиканской целевой программе «Педагогическое образование» по очно-заочному обучению по программам профессиональной подготовки в Бурятском государственном университете;
- дистанционного обучения работающих педагогов по программам профессиональной подготовки на востребованные специальности в других организациях отрасли образования за счет средств софинансирования;
- профориентационной работы со школьниками и целевого обучения выпускников на педагогические специальности.

Для обеспечения информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест органы службы занятости республики, работодатели, кадровые агентства размещают актуальные вакансии на портале «Работа в России» и других сайтах по поиску работы. Органы местного самоуправления информируют выпускников высшего и среднего профессионального образования о вакансиях в своем районе.

Для привлечения трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера и снижения оттока населения в другие регионы предлагаем предусмотреть:

1. начисление северных надбавок в размере 50% с первого дня трудовой

деятельности для молодых специалистов, родившихся и выросших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. в ВУЗах бюджетные места для абитуриентов - жителей Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в целях их последующего распределения и трудоустройства в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

3. обеспечение жильем специалистов, трудоустроенных в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

4. выделение финансовой помощи гражданам, переселяющимся в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности с целью трудоустройства в виде подъемных, компенсации проезда к месту работы и отдыха за счет средств федерального бюджета.

5. повышение оплаты труда молодых специалистов.

6. В сфере образования:

- закрепление уровня средней заработной платы учителей на штатную единицу;

- закрепление молодых учителей (увеличение квот по программе «Земский учитель», обеспечение жильем молодых специалистов);

- в госпрограммах РФ мероприятия, направленных на капитальный ремонт ветхих и аварийных учреждений дошкольного, общего, дополнительного, профессионального образования.

7. В сфере здравоохранения:

- предоставление жилищных сертификатов врачам;

- увеличение единовременной компенсационной выплаты врачам, трудоустроенным в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

Информация Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Коми

1) Об эффективных и социально-значимых мерах, реализуемых в субъекте Российской Федерации в целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

а) С целью привлечения медицинских работников в республике предоставляются единовременные компенсационные выплаты медицинским работникам в рамках постановления Правительства РК от 22.03.2019 N 133 «О Порядке предоставления единовременных компенсационных выплат медицинским работникам (врачам, фельдшерам, а также акушеркам и медицинским сестрам фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктов), прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек, расположенные на территории Республики Коми», постановления Правительства РК от 08.05.2014 N 181 «О предоставлении мер социальной поддержки, направленных на кадровое обеспечение системы здравоохранения Республики Коми».

б) В настоящее время в рамках реализации подпрограммы «Создание условий для обеспечения доступным и комфортным жильем населения Республики Коми» Государственной программы Республики Коми «Развитие строительства, обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан», утвержденной постановлением Правительства РК от 31.10.2019 № 520, предоставляется социальная выплата молодым семьям на приобретение жилого помещения или создание объекта индивидуального жилищного строительства.

В ряде муниципальных образований Республики Коми предусмотрены дополнительные меры поддержки граждан, переехавших или изъявивших желание переехать на постоянное место жительства в сельскую местность, за счет средств местных бюджетов.

Так, в муниципальном образовании муниципального района «Троицко - Печорский» специалистам, прибывшим на работу в муниципальные учреждения, заключившим трудовой договор и обязующимся отработать в данной образовательной организации не менее трех лет, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

– единовременное пособие на обустройство: для специалистов с высшим профессиональным образованием – 100 тыс. руб.; для специалистов со средним профессиональным образованием – 50 тыс. руб.;

– контрактная надбавка к основному окладу до прохождения аттестации, но на срок не свыше 3-х лет – до 40%.

Помимо реализации вышеизложенных механизмов поддержки принимается ряд дополнительных мер, направленных на обеспечение кадрами сельских территорий Республики Коми.

В целях кадрового обеспечения общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности с 2020 года в Республике Коми

реализуются мероприятия по осуществлению единовременных компенсационных выплат в размере 1 млн рублей учителям, прибывшим(переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50тысяч человек, («Земский учитель»).В рамках реализации программы «Земский учитель» в 2020 году в школы, расположенные в сельской местности и малых городах Республики Коми, привлечено 16 учителей, в 2021 планируется привлечь 14 учителей.

в) Республика Коми включена в перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 20.04.2015 №696-р с изменениями от 07.06.2019 №1234-р). Включение Республики Коми в перечень позволяет получить средства федерального бюджета на софинансирование мероприятий региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов (далее - региональная программа).

Региональная программа предполагает содействие работодателям в привлечении трудовых ресурсов из других субъектов Российской Федерации.

После проведения отбора между Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Коми (далее - Министерство) и работодателем заключается соглашение, на основании которого работодатель получает сертификат. Сертификат дает право на получение финансовой поддержки в размере 225 тыс. рублей (для привлечения одного работника). Средства финансовой поддержки используются работодателем на предоставление мер поддержки привлеченному работнику, которые определяются по согласованию с Министерством из следующего перечня:

- оплата стоимости проезда к месту работы в Республике Коми работнику и членам его семьи (супруге или супругу, несовершеннолетним детям) по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки морским и железнодорожным транспортом или провоза багажа до 200 кг воздушным транспортом;

- оплата стоимости проживания в период нахождения в пути к месту работы в Республике Коми работника и членов его семьи (супруга или супруги, несовершеннолетних детей) по фактическим расходам;

- выплата единовременного пособия на обустройство в размере, установленном локальными нормативными актами работодателя;

- оплата найма или аренды жилого помещения;

- оплата расходов по профессиональному обучению или переобучению;

- выплата работнику, не имеющему стажа работы, необходимого для начисления процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размере до 80% должностного оклада.

До конца года в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов планируется привлечь 60 работников из других субъектов Российской Федерации.

2) О наличии в субъекте Российской Федерации социальной инфраструктуры и условий для обеспечения жильем работников, которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

В Республике Коми реализуются меры по государственной поддержке строительства жилья, созданию условий для решения жилищных проблем населения на основе финансовых и инвестиционных механизмов, в том числе содействие в реализации инвестиционных проектов по обеспечению земельных участков инженерной и дорожной инфраструктурой для целей жилищного строительства.

Применяются механизмы государственной поддержки граждан, решающих свои жилищные проблемы за счет собственных средств с привлечением ресурсов кредитных организаций. В их числе - возмещение за счет бюджетных средств части затрат на уплату процентов по кредитам или целевым займам на строительство или приобретение жилья, полученным гражданами по кредитным договорам или договорам целевого займа, предоставление социальных выплат на строительство или приобретение жилья.

Проводится работа и по комплексному развитию территорий, в том числе с учетом необходимости развития малоэтажного жилищного строительства, а также по оказанию государственной поддержки (субсидии) местным бюджетам на реализацию инвестиционных проектов по обеспечению земельных участков инженерной и дорожной инфраструктурой для целей жилищного строительства.

С учетом реализации запланированных мероприятий, развития системы ипотечного кредитования для населения (за счет снижения процентных ставок), планируемых законодательных изменений в строительной сфере, а также за счет увеличения мер государственной поддержки для льготных категорий граждан прогнозируется постепенное наращивание темпов роста строительства жилья. К 2026 году ожидается увеличение объемов ввода жилых объектов до 180,0 - 240,0 тыс. кв.м.

По состоянию на 12.10.2021 г. в органы службы занятости населения республики работодателями заявлены 1155 вакансий с предоставлением жилья.

3) О мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера.

В Республике Коми реализуются дополнительные виды поддержки, не предусмотренные Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и которые установлены Законом Республики Коми от 31.12.2004 № 78-РЗ «О

гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являющихся работниками государственных органов Республики Коми, государственных учреждений Республики Коми» (далее – Закон 78-РЗ).

Статьей 1 данного закона определено, что Законом Республики Коми могут быть установлены более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок для государственных органов Республики Коми, государственных учреждений Республики Коми (далее - организации).

В связи с чем Законом Республики Коми от 06.10.2005 № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми» установлены повышенные районные коэффициенты в городах Усинск и Вуктыл.

Законом 78-РЗ также установлено, что молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет. Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет учитывается независимо от того, когда имело место неоднократное проживание в указанных районах и местностях, при этом время проживания суммируется.

Также дополнительные виды поддержки предоставляются лицам при приеме на работу в государственные учреждения Республики Коми по наиболее востребованным на рынке труда Республики Коми профессиям (специальностям) – им устанавливается процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях независимо от стажа работы.

Наиболее востребованными профессиями (специальностями) признаются профессии (специальности), пользующиеся устойчивым спросом на рынке труда Республики Коми, перечень которых утвержден распоряжением Правительства Республики Коми от 05.06.2015 г. № 228-р.

4) *Об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест.*

Информация о наличии вакансий и свободных рабочих мест размещена в открытом доступе на информационном портале Федеральной службы по труду и занятости «Работа в России» <http://www.trudvsem.ru> и интерактивном портале Службы занятости населения Республики Коми www.komitrud.rkomi.ru. На порталах предоставлена возможность поиска подходящих вакансий по различным критериям: профессии, уровню заработной платы, режима работы, дополнительных социальных гарантий, возможностью стажировки и др. По состоянию на 12.10.2021 г. работодателями заявлены 13,0 тысяч вакансий с размером заработной платы от МРОТ до 300 тысяч рублей.

Кроме того, информация об имеющихся вакансиях размещается на сайтах органов исполнительной власти.

5) О мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда Республики Коми.

Предоставление государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию осуществляется органами службы занятости с использованием перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан. Перечень приоритетных профессий формируется на основе данных анализа состояния рынка труда соответствующих муниципальных образований, в том числе сведений о заявленной работодателями потребности в работниках.

В 2021 году обучение безработных граждан проходило на базе 89 образовательных организаций по 134 профессиям.

Дополнительно сообщаем, что в настоящий момент в республике реализуется постановление Правительства РФ от 13.03.2021 № 369 «О предоставлении грантов в форме субсидий из федерального бюджета некоммерческим организациям на реализацию мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография», в рамках которого организовано профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование отдельных категорий граждан (граждан, ищущих работу и обратившихся в органы службы занятости, включая безработных граждан, граждан в возрасте 50 лет и старше, граждан предпенсионного возраста, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, женщин, не состоящих в трудовых отношениях и имеющих детей дошкольного возраста). В Республике Коми в 2021 году пройдут профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 3 084 человека. На сегодняшний день в рамках указанного проекта приступили к обучению 1,4 тыс. граждан.

С целью обеспечения образовательных организаций педагогическими работниками Министерством образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляется подготовка кадров через систему целевого обучения.

б) О соотношении объемов из средств федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, внебюджетных источников, направленных на реализацию мероприятий по привлечению трудовых ресурсов.

Объем бюджетных ассигнований на предоставление в Республике Коми финансовой поддержки работодателям на работников, трудоустроенных в 2021 году в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, составит 13 500 000 рублей (70% средства федерального бюджета, 30% средства республиканского бюджета Республики Коми)

7) Об актуальных проблемах законодательного и правоприменительного характера, выявленных при решении задач, направленных на привлечение трудовых ресурсов

В подавляющем большинстве субъектов Российской Федерации за счет средств региональных и местных бюджетов продолжает выплачиваться процентная надбавка к заработной плате с первого дня работы молодежи. При этом такая гарантия не сохранилась в отношении лиц, работающих в территориальных структурах федеральных государственных органов, внебюджетных фондах, коммерческих организациях.

Исходя из того, что проживание и осуществление трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях оказывает негативное воздействие на здоровье человека и, следовательно, связано с риском преждевременной утраты трудоспособности, в Трудовом кодексе Российской Федерации предусматриваются особенности регулирования труда лиц, работающих в этих районах и местностях. Таким образом, трудовым законодательством устанавливаются специальные нормы, устанавливающие гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера.

Внесение изменений в статью 11 Закона № 4520-1 позволит восстановить социальные гарантии по оплате труда молодежи до 30 лет, работающей в организациях, расположенных на территории Севера, независимо от форм собственности.

8) О предложениях в проект итогового документа интернет-конференции

Предлагаем рассмотреть вопрос возвращения выплат процентных надбавок к заработной плате с первого дня работы молодежи (лицам до 30 лет), если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

Ранее данная норма была установлена в статье 11 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее – Закон № 4520-1).

Информация Правительства Республики Саха (Якутия)

В целях привлечения трудовых ресурсов Республика Саха (Якутия) является участником реализации федеральных программ по трудовой мобильности граждан и переселению соотечественников. Программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, реализуется в целях привлечения квалифицированных работников и восполнения дефицита трудовых ресурсов. За период реализации программы с 2018 в республику прибыли для проживания 310 соотечественников. Кроме того, в рамках реализации программы повышения мобильности трудовых ресурсов, направленной на обеспечение затрат на оказание мер поддержки работнику, привлеченному для трудоустройства из другого субъекта Российской Федерации, меры поддержки по возмещению расходов по переезду и проживанию оказаны 21 специалисту из других регионов и членам их семей для трудоустройства в АК «АЛРОСА» и Колмар (ГОК «Инаглинский»).

Распоряжением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 января 2021 г. №53-р утвержден Комплекс мер по восстановлению численности занятого населения, которым предусмотрены мероприятия по организации профессионального обучения и переобучения граждан по востребованным на рынке труда профессиям, повышения трудовой мобильности, усиления адресности оказания услуг (сельское население, население северных и арктических улусов, инвалиды, молодежь, граждане предпенсионного возраста, пенсионеры), темпов трудоустройства выпускников и молодежи, регулирования рынка труда иностранных работников и легализации трудовых отношений, а также мероприятия по стимулированию работодателей к найму безработных граждан и по стимулированию предпринимательской инициативы безработных граждан.

Подготовка квалифицированных специалистов ведется по востребованным на рынке труда специальностям, в том числе с применением дуального образования.

Лучшие практики реализации практико-ориентированного (дуального) обучения демонстрируют:

1. ГАПОУ РС(Я) «Южно-Якутский технологический колледж» в г. Нерюнгри ведет подготовку и переподготовку кадров совместно с дочерними обществами компаний Колмар и Мечел.

2. ГАПОУ РС(Я) «Региональный технический техникум в г. Мирный» является опорной образовательной организацией для Группы компаний АЛРОСА. Совместно с предприятиями Мирнинского, Удачинского,

Айхальского горно-обогатительных комбинатов созданы и успешно функционируют производственно-учебные мастерские и лаборатории.

3. ГАПОУ РС(Я) «Алданский политехнический техникум» реализует подготовку кадров совместно с дочерним обществом компании «Полюс Золото».

4. ГАПОУ РС(Я) «Якутский автодорожный техникум» реализовавший проект КАМАЗ-Центр при тесном взаимодействии с крупным автопроизводителем ПАО «КАМАЗ» по созданию учебно-лабораторного центра по эксплуатации, техническому обслуживанию, диагностике и ремонту автомобильной техники

5. ГБПОУ РС (Я) «Покровский колледж» сотрудничает с IT-компанией «АВАТЕК», специализирующейся на работах по обеспечению информационной безопасности, с Туристической базой «Ленские столбы», производственным объединением «Якутцемент».

В республике реализуются крупные проекты, способствующие удовлетворению потребностей экономики Республики Саха (Якутия) в подготовке кадров:

-проект «Передвижной учебно-строительный комбинат» (ПУСК)

В рамках реализации механизма работы передвижных учебных комбинатов для обучения рабочей профессии местного населения в муниципальных образованиях АНО ДПО «Центр опережающей профессиональной подготовки Республики Саха (Якутия)» совместно с Молодежным Правительством Республики Саха (Якутия) реализуют проект «Передвижной учебно-строительный комбинат» (Пуск), направленный на обучение местного населения в муниципальных образованиях рабочим профессиям и проведение профориентационной работы со старшеклассниками.

«Передвижной учебно-строительный комбинат» представляет собой автобус, оснащенный всем необходимым оборудованием, инструментами, материалами в сопровождении преподавателей и мастеров производственного обучения.

-проект “Проконсолидация – Якутия” (На вахту 14)

В рамках реализации новых механизмов трудоустройства якутян в промышленные компании по проекту «Местные кадры в промышленность» реализуется деятельность по подготовке и организации обучения квалифицированных специалистов и рабочих кадров для потребностей промышленных и производственных предприятий республики, также проведение совместной профориентационной, наставнической и

предпрофессиональной работы среди населения, пропаганды рабочих специальностей и профессий, востребованных на региональном рынке труда в целях повышения качества жизни населения и развития конкретного сектора экономики.

В целях активизации работы по привлечению местных трудовых ресурсов в промышленность с 2017 года в Республике Саха (Якутия) реализуется приоритетный проект «Местные кадры – в промышленность». Данный проект нацелен на создание правовых, экономических и институциональных условий, которые позволят гражданам, проживающим в Республике Саха (Якутия) трудоустроиваться в промышленные предприятия. Осознавая социальную ответственность перед населением, компании-участники проекта на добровольной основе берут на себя обязательства по трудоустройству местных трудовых ресурсов.

В 2017 году участие в проекте приняли 5 промышленных предприятий. В 2020 году проект расширен на строительную отрасль, дорожное хозяйство, энергетику и транспорт.

В настоящее время в приоритетном проекте Республики Саха (Якутия) «Местные кадры в промышленность» участвует 38 компаний, в том числе 8 организаций строительной отрасли и дорожного хозяйства, 2 организации отрасли энергетики и транспорта.

В целях усиления адресной поддержки незанятого населения, снижения уровня регистрируемой безработицы в сельской местности с 2018 года реализуется проект Республики Саха (Якутия) «Занятость на селе», направленный на содействие в трудоустройстве безработных граждан, создание новых рабочих мест и увеличению численности субъектов малого и среднего предпринимательства на территории улусов/районов путем применения адресного клиентоориентированного подхода.

С 2020 года реализуется проект «Труд – путь к жизни», направленный на организацию социально-адаптационных мероприятий для незанятых граждан, освобожденных из мест лишения свободы и условно осужденных к лишению свободы.

В целях снижения безработицы среди молодежи, не имеющих квалификацию и ранее не работавших, усиления адресной поддержки с использованием проактивного режима, с 2020 года в 5 районах (Мегино-Кангаласский, Хангаласский, Верхоянский, Мирнинский, Оленекский и г. Якутск) запущен пилотный проект «Старт-путь к успеху».

В целях мотивации молодых педагогов к трудоустройству в организациях, расположенных в арктических и отдаленных сельских районах Якутии реализуется проект «Учитель Арктики».

Республика Саха (Якутия) принимает участие в программе «Земский учитель». Главная цель программы – обеспечение сельским школьникам равного доступа к качественному образованию. Участникам программы предусматривается денежная выплата в размере 2 млн рублей на Дальнем Востоке и 1 млн рублей - в остальных регионах Российской Федерации. В программе могут принимать участие учителя в возрасте до 55 лет включительно на дату подачи документов, имеющие соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование, отвечающие квалификационным требованиям. Учитель должен быть готовым к переезду в сельскую школу, принимать на себя обязательство отработать в течение 5 лет со дня подписания трудового договора.

С целью привлечения медицинских кадров в медицинские организации, расположенные в Республике Саха (Якутия), используется механизм предоставления мер социальной поддержки специалистам. Врачам и среднему медицинскому персоналу предоставляются единовременные компенсационные выплаты за счет средств федерального и регионального бюджета в рамках реализации программы «Земский доктор/фельдшер», предоставляется служебное жилье.

С 2020 года в Якутии реализуется программа «Молодой оленевод», которая призвана поощрять молодых тружеников Крайнего Севера, возродить северную профессию и интерес молодежи к профессиям оленевода и чумработницы.

Отдельное внимание уделяется развитию практики внутрипроизводственного обучения студентов и стажировок выпускников и специалистов в целях приобретения ими соответствующих навыков и опыта работы.

С целью развития института наставничества как одного из факторов подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, реализуется практико-ориентированная (дуальная) модель обучения, позволяющая максимально приблизить образовательный процесс к реальным производственным условиям путем реализации до 50-70% учебного времени на предприятии, организованы прохождения специализированной подготовки и переподготовки наставников на производстве в Базовом центре WorldSkills.

В рамках профессионально-образовательных кластеров проводится тиражирование лучших практик социального партнерства между конкретными работодателями и профессиональными образовательными организациями, в том числе адресной подготовки специалистов по конкретной заявке работодателя.

В настоящее время функционируют 10 профессионально-образовательных кластеров: золотодобывающий, угледобывающий, ювелирно-гранильный, строительный, транспортный, индустрии питания, информационных технологий, сельскохозяйственный, домашнего оленеводства, нефтегазовый.

Подготовка квалифицированных специалистов и рабочих кадров организуется в соответствии с потребностью экономики республики в специалистах среднего профессионального и высшего образования. Прогноз потребности экономики Республики Саха (Якутия) в специалистах с высшим и средним профессиональным образованием ежегодно формируется в информационной системе прогнозирования потребности в профессиональных кадрах для обеспечения социально-экономического развития Республики Саха (Якутия). Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 января 2021 года № 10 утвержден Регламент формирования прогноза потребности в профессиональных кадрах для обеспечения социально-экономического развития Республики Саха (Якутия).

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2020 г. № 2394 «О внесении изменений в приложение № 8 к государственной программе Российской Федерации «Социальная поддержка граждан» органы службы занятости населения участвуют в реализации мероприятия социального контракта «Поиск работы». Мероприятие осуществляется в рамках государственной услуги «Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям - в подборе необходимых работников».

По вопросу доступности и открытости информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24.04.2015 № 136 утвержден Порядок представления в органы службы занятости населения Республики Саха (Якутия), в соответствии с которым работодатели в течение одного рабочего дня со дня возникновения вакансии обязаны предоставлять информацию в Центр занятости населения доступными средствами, в том числе через ИАС ОБВ «Работа в России». Информация о вакансиях в единой

цифровой платформе обновляется ежедневно путем интеграции с программного комплекса «Катарсис» органов службы занятости населения.

В целях выработки основных системных подходов и механизмов привлечения трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера и приравненных к ним местностям предлагается:

1) рассмотреть вопрос размещения территории опережающего развития в арктических территориях ДФО с учетом всех упрощённых административных процедур и других привилегий ТОР;

2) применение налоговых преференций работодателям, создающим рабочие места в арктических территориях ДФО;

3) увеличение финансовой поддержки граждан, желающих переехать в арктические районы республики с целью трудоустройства в рамках содействия безработным и незанятым гражданам в переезде и незанятым гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;

4) применение мер государственной поддержки предпринимателей, реализующих общественно-полезные проекты в области здравоохранения, сельского хозяйства, предоставления услуг, образования и др. в арктических территориях ДФО (социальное предпринимательство);

5) вовлечение в трудовую активность молодых специалистов по востребованным (квалифицированным) специальностям, в том числе путем расширения категорий граждан, имеющих право на альтернативную гражданскую службу;

6) рассмотреть возврат пенсионного возраста до прежнего уровня для жителей районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;

7) определение статуса молодого специалиста, трудоустроенного в арктических территориях ДФО, дополнительно включив следующие мероприятия:

- освобождение молодых специалистов в течение 3 лет с начала трудовой деятельности от уплаты НДФЛ из заработной платы;

- начисление дополнительных баллов при расчете пенсий за каждый год работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Информация о проводимой работе на территории Республики Тыва
по привлечению трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера
и приравненные к ним местности

1. Об эффективных и социально-значимых мерах, реализуемых в субъекте Российской Федерации в целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест

В республике приняты ряд нормативно-правовых актов, определяющих эффективное взаимодействие с руководителями и представителями инвестиционных компаний, осуществляющих деятельность на территории Республики Тыва. Приняты планы мероприятий по реализации Комплекса мер по кадровому обеспечению организаций-участников комплекса инвестиционных проектов «Енисейская Сибирь» и другие нормативно-правовые акты, в рамках которых проводится целенаправленная работа по содействию работодателям, реализующим инвестиционные проекты, в подборе квалифицированного персонала.

1. Распоряжение Правительства Республики Тыва от 24.07.2019 г. № 337-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации Комплекса мер по кадровому обеспечению организаций-участников комплексного инвестиционного проекта «Енисейская Сибирь» на территории Красноярского края, Республики Тыва, Республики Хакасия».

2. Распоряжение Правительства Республики Тыва от 14 января 2020 года № 8-р «Об утверждении планов мероприятий («дорожных карт») по развитию туристкой отрасли в Республике Тыва на 2020 год.

3. Распоряжение Правительства Республики Тыва от 30 ноября 2020 года № 525-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации соглашения между Правительством Республики Тыва и обществом с ограниченной ответственностью «Голевская горнорудная компания» о взаимодействии и участии в социально-экономическом развитии Республики Тыва на 2020-2015 годы».

4. Распоряжение Правительства Республики Тыва от 22 ноября 2019 года № 504-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по подготовке квалифицированных специалистов для ООО «Лунсин» на 2020-2030 годы».

Взаимодействуем с представителями компаний ООО «Голевская горнорудная компания», ООО «Угольная компания «Межегейуголь» в режиме видео-конференцсвязи, в формате рабочих совещаний. Акцент ставится на исполнение социальных обязательств по трудоустройству безработных граждан и определение потребности в кадрах на период с 2020 по 2023 годы.

2. О наличии в субъекте Российской Федерации социальной инфраструктуры и условий для обеспечения жильем работников, которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест

В рамках Госпрограммы Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2019 г. № 696, в 2020 году разработана государственная программа Республики Тыва «Комплексное развитие сельских территорий», которая утверждена постановлением Правительства Республики Тыва от 01 июня 2020 года № 249. Подпрограммой «Создание условий для обеспечения доступным и

комфортным жильем сельского населения» предусмотрена реализация губернаторского проекта «Служебное жилье».

3. О мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера

Вопросы трудоустройства молодежи регулируются в рамках мероприятий государственных программ Республики Тыва «Содействие занятости населения на 2020 – 2022 годы» (далее – госпрограмма в сфере занятости населения) и «Развитие системы государственной молодежной политики на 2014 – 2021 годы», включающая подпрограмму «Развитие молодежного предпринимательства на 2022 – 2024 годы».

В рамках госпрограммы содействия занятости населения предусмотрено оказание 10 государственных услуг в сфере занятости населения. Более 6,0 тыс. граждан (38%), получивших государственные услуги в сфере занятости - это граждане в диапазоне от 14 до 29 лет. В том числе:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы оказано 2834 человек;
- государственную услугу по профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования получили 1614 человек;
- психологическая поддержка получили – 51 человек;
- на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности направлено – 111 человек;
- участвовали в организации проведения оплачиваемых общественных работ – 337 граждан, впервые ищущие работу;
- участвовали в организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые – 1057 человек;
- государственная услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда оказана 134 гражданам;
- оказано содействие самозанятости безработных граждан – 2 гражданам;
- содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости – 2 чел.;
- при организации сопровождения при содействии занятости инвалидов трудоустроено 15 граждан.

Для оказания содействия в трудоустройстве молодежи из числа специалистов, выходящих на рынок труда после окончания образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего и среднего профессионального образования, на территории Республики Тыва действует Указ Главы Республики Тыва от 17 марта 2017 г. № 62 «О стажировке молодых специалистов в Администрации Главы Республики Тыва и Аппарата Правительства Республики Тыва, органах исполнительной власти Республики Тыва». Ежегодно проводится конкурс по отбору молодых специалистов для прохождения стажировок. Выпускники, успешно прошедшие стажировку, в дальнейшем, закрепляются на рабочих местах и продолжают работать в органах исполнительной власти.

В рамках государственной программы Республики Тыва «Содействие занятости населения на 2020 – 2022 годы» из республиканского бюджета на организацию стажировки выпускников профессиональных образований

высшего образования выделяются финансовые средства. В 2021 году на данные цели выделены 1100,0 тыс. рублей.

Реализуется государственная программа Республики Тыва «Развитие системы государственной молодежной политики на 2014 – 2021 годы», включающая подпрограмму «Развитие молодежного предпринимательства на 2022 – 2024 годы» (далее – госпрограмма). Основная цель госпрограммы - популяризация предпринимательской деятельности среди молодежи, создание предпринимательской среды. В рамках госпрограммы проводятся игровые и тренинговые мероприятия, образовательные курсы по предпринимательству среди молодежи, организовываются зональные, выездные семинары по вопросам молодежного предпринимательства, проводятся региональные молодежные форумы, республиканские конкурсы «Молодежный бизнес-центр».

На эти цели из республиканского бюджета в 2021 году выделено 9 384,4 тыс. рублей.

Кроме того, представляем информацию о **дополнительных мерах социальной поддержки по привлечению и сохранению на территории Крайнего Севера молодых специалистов**

В соответствии с действующим Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» с учетом внесенных изменений и дополнений в республике принят и действует Закон Республики Тыва от 29 декабря 2004 года № 1054 ВХ-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в редакции законов Республики Тыва от 14.11.2005 г. № 1451 ВХ-1, от 28.12.2005 г. № 1591 ВХ-1), согласно которому в республике установлены и действуют следующие государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера.

С 16 мая 1994 года, т.е. с момента принятия Указа Президента Российской Федерации № 945 и по настоящее время в Республике Тыва выплачивается районный коэффициент к заработной плате – в районах Крайнего Севера – 1,5, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 1,4.

Процентная (северная) надбавка к заработной плате работающим в Республике Тыва установлена и выплачивается в следующих размерах:

а) на территориях, отнесенных к районам Крайнего Севера, выплачивается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 процентов за последующие шесть месяцев работы до 60 процентов и далее в размере по 10 процентов за каждый последующий год работы, но не свыше 80 процентов заработной платы.

Лицам, в возрасте до 30 лет (молодежи), прожившим в районах Крайнего Севера не менее 1 года и вступившим в трудовые отношения, надбавка устанавливается в размере 20 процентов заработка, по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев работы до достижения 60 процентов и далее в размере 20 процентов за каждый год работы, но не свыше 80 процентов заработка;

б) процентная (северная) надбавка к заработной плате работников предприятий, учреждений и организаций, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера установлена и выплачивается в размере 10 процентов за каждый год работы, но не свыше 50 процентов заработка.

Лицам в возрасте до 30 лет (молодежи) процентная (северная) надбавка выплачивается по 10 процентов за каждые 6 месяцев работы, но не свыше 50 процентов заработка.

Распоряжением Совета Министров СССР от 19.03.1969 г. № 562-р в Монгун-Тайгинском районе Тувинской АССР установлен к заработной плате работников, занятых на работах на высоте от 1500 до 2000 метров над уровнем моря, коэффициент за высокогорность и безводность в размере 1,15.

В Республике Тыва оказываются следующие дополнительные меры социальной поддержки по привлечению и сохранению на территории Крайнего Севера молодых специалистов:

1) Выплачиваются компенсационные расходы, связанные с переездом лицам, заключившим трудовые договора о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Республики Тыва из других регионов Российской Федерации за счет средств работодателя. Принято постановление Правительства Республики Тыва от 4 июля 2005 года №791 «О порядке предоставления компенсаций расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из республиканского бюджета Республики Тыва», данным нормативным актом определен порядок предоставления компенсаций расходов, связанных с переездом. Компенсация и гарантии выплачивается только лицам, заключившим трудовые договоры с работодателями организаций, а оплата расходов производится за счет средств работодателя, определенных в договорах.

2) В соответствии со ст. 318 Трудового кодекса РФ лицам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений, организаций расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с их реорганизацией, либо ликвидацией выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка, также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный

срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3) Работающим лицам предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней, как это предусмотрено законодательством.

4) Согласно статье 320 Трудового кодекса Российской Федерации предприятиями, организациями и учреждениями женщинам представляется 36-часовая сокращенная рабочая неделя, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, когда меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральным законодательством.

5) Работающим лицам, в организациях, финансируемых из республиканского бюджета Республики Тыва, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Республики Тыва предоставляется компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

6) В целях привлечения и закрепления молодых специалистов в Республике Тыва действует республиканская комплексная программа «Развитие малых сел Республики Тыва на 2018 - 2022 годы», где организована целевая подготовка 50 выходцев из малых сел из числа выпускников 9, 11 классов в учреждениях СПО республики с последующим трудоустройством выпускников на предприятиях и организациях малых сел.

В рамках программы предусматриваются выплаты грантов Главы Республики Тыва в размере 250 тыс. рублей выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, выезжающим на работу в сельскую местность, а также предоставление земельных участков под жилищное строительство в рамках проекта «Земля в селе».

В республике действует федеральная программа «Земский доктор», участникам программы предоставляется единовременная компенсационная выплата в размере 2 млн. рублей в сельской местности и 1 млн. рублей в городской местности.

4. Об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест

В целях расширения банка вакансий и обеспечения информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест проводятся следующие мероприятия:

проводятся семинары с руководителями организаций, работниками кадровых служб организаций с целью информирования их об исполнении статьи 25 Федерального закона от 19.04.1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости);

направляются письма работодателям с информацией о положениях Закона о занятости населения, определяющих права и обязанности

работодателей, при участии в обеспечении занятости населения, включая обязательное предоставление информации о вакансиях;

организовано размещение информации о вакансиях в средствах массовой информации о вакансиях;

проведение специализированных мини-ярмарок вакансий для отдельных работодателей;

организовано информирование работодателей о возможности размещения сведений о потребности в работниках на информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России»;

Кроме того на сайте портала «Работа в России» представлены в открытом доступе база вакансий, которые формируются центрами занятости населения и работодателями республики.

В связи с переходом в апреле 2018 года на программный комплекс «Катарсис – 8» вакансии, поступающие в центры занятости населения республики и которые заносятся в программу, автоматически в ежедневном режиме выгружаются на портал «Работа в России» и обновляются.

5. О мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда в районах Крайнего Севера

В целях своевременной подготовки специалистов, необходимых экономике и социальной сфере региона, Министерством труда и социальной политики Республики Тыва совместно с Министерством экономики Республики Тыва осуществлена актуализация среднесрочного прогноза потребности в кадрах. Его результаты направлены в Министерство образования и науки Республики Тыва для формирования структуры и объемов контрольных цифр приема на обучение по профессиям и специальностям среднего профессионального образования и по направлениям подготовки и специальностям высшего образования.

Так, с 2022 года прогнозируется рост свободных рабочих мест в большинстве отраслей и постепенное увеличение численности занятого населения в условиях улучшения экономической ситуации и повышения спроса на труд.

К 2024 году ожидается рост численности в сфере добычи полезных ископаемых – на 53%, водоснабжения и водоотведения – 44%, транспортировка и хранение – 33,1%, культуры, спорта, организации досуга и развлечений – 21,8%, предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг – 20,1%, обрабатывающие производства – 18,7%, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания – 16,7% в связи с развитием туризма в регионе, строительстве – 9%, производства и распределении электроэнергии, газа и воды – 7%, сельского хозяйства – 5,6%, деятельности в области информатизации связи – 4,6%, образования – 3,3%, здравоохранения и социальных услуг – 3,2%, оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 2%.

6. О соотношении объемов средств из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, внебюджетных источников, направленных на реализацию мероприятий по привлечению трудовых ресурсов

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 октября 2019 года № 2468-р предельный уровень софинансирования расходного обязательства субъекта Российской Федерации из федерального бюджета в отношении субсидий, предоставляемых в целях софинансирования расходных обязательства субъекта Российской Федерации, для Республики Тыва составляет 99%.

Таким образом, при заключении соглашений о предоставлении субсидии из федерального бюджета соотношение объемов средств из федерального бюджета составляет 99%, бюджета субъекта РФ – на уровне 1%.

7. Об актуальных проблемах законодательного и правоприменительного характера, выявленных при решении задач, направленных на привлечение трудовых ресурсов

Необходимо отметить, что в сфере трудовых отношений наиболее проблемным стоит вопрос нелегальной занятости граждан. Наибольшее количество граждан нелегально заняты в сфере оптовой торговли и составляет – 48% от занятого населения, затем следует сельское хозяйство, где уровень неформальной занятости составляет 12,8%, на третьем месте – транспорт - 9%.

Привлечение трудовых ресурсов не может не затрагивать также отношения в сфере труда. Защита трудовых прав работников – один из актуальных проблем, выявленных при решении задач, направленных на содействие занятости граждан.

Проблемные вопросы по снижению уровня неформальной занятости и легализации трудовых отношений, требующие решений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях:

1) отсутствие административных рычагов воздействия у центров занятости населения и членов муниципальных межведомственных комиссий, в том числе права на составление протоколов и выдачи предписаний в связи с применением Федерального закона от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»;

2) отказ со стороны Управления Федеральной налоговой службы по Республике Тыва (далее УФНС по РТ) от предоставления перечня юридических лиц и субъектов МСП с дневной выручкой от 20,0 тыс. рублей, ссылаясь на то, что подобные сведения относятся к налоговой тайне и не подлежат к разглашению. При этом, такая позиция УФНС по РТ противоречит принимаемым мерам, направленным на исполнение подпункта

«в» пункта 1 перечня поручений Президента Российской Федерации от 8 июля 2020 года № Пр-1081, где высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации поставлена задача восстановить численность занятого населения до показателей IV квартала 2019 года (допандемических значений) к концу 2021 года. И в этом направлении республике предстоит провести масштабную работу по легализации неформальной занятости 4000 человек.

Для достижения показателей по легализации неформальной занятости в текущем году республикой как приоритетное рассматривается выявление недобросовестных работодателей, допускающих нарушения трудового законодательства и действующих в высокодоходных и высокорисковых в отношении возникновения теневой занятости отраслях.

Необходимо, чтобы УФНС по РТ в ежемесячном режиме предоставляло перечень юридических лиц и субъектов МСП с дневной выручкой от 20,0 тыс. рублей. Это позволило бы конкретно и более точно организовать выездные рейдовые мероприятия.

Для этого, требуется со стороны Федеральной налоговой службы России проведение разъяснительной работы для Управлений Федеральных налоговых служб, находящихся на регионах.

8. О предложениях в проект итогового документа интернет-конференции.

1. Управлению Федеральной налоговой службы, Отделению Пенсионного фонда России в ежемесячном режиме осуществлять сверку данных легализованных граждан о факте работы зарегистрированного лица, а также о факте начисленных за него страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, на предмет уплаты налогов, обратив особое внимание на субъекты МСП, являющихся высокодоходными.

2. Предоставления субсидий из федерального бюджета на компенсацию части затрат по ипотечным кредитам (займам) на приобретение (строительство) жилья.

3. Обустройство детей молодых специалистов в дошкольное образовательное учреждение в первоочередном порядке.

4. Предоставление единовременной денежной выплаты молодым специалистам при первичном их трудоустройстве.

5. Предоставление служебного жилья, возмещение определенной суммы расходов на аренду жилья.

6. Возмещение молодым специалистам расходов на трудоустройство, связанных с переездом в районы Крайнего Севера.

7. Предоставление ежемесячной надбавки к должностному окладу в течение первых трех лет работы молодому специалисту, выезжающих в отдаленные районы Крайнего Севера.

Информация о привлечении трудовых ресурсов в районы Забайкальского края, приравненные к районам Крайнего Севера

Местностями, приравненными к районам Крайнего Севера на территории Забайкальского края являются Каларский, Тунгиро-Олёкминский и Тунгокоченский районы (согласно административно-территориальному делению). Эти районы входят в соответствующий Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029 (последняя редакция перечня – в ред. постановления Правительства РФ от 27.02.2018 № 201).

В целях регулирования вопросов социальной поддержки граждан, проживающих в вышеуказанных местностях на территории Забайкальского края, разработаны следующие нормативные правовые акты:

Закон Забайкальского края от 14.10.2008г. № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений»;

Закон Забайкальского края от 14.10.2008г. № 42-33К «О гарантии медицинского обеспечения для работников государственных органов Забайкальского края, государственных учреждений Забайкальского края, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, проживающих в указанных местностях»;

Постановление Правительства Забайкальского края от 21.04.2009г. № 154 «Об утверждении Положения о размерах, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных органах, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Забайкальского края, государственных учреждениях Забайкальского края, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

Постановление Правительства Забайкальского края от 21.04.2009г. № 152 «Об утверждении Положения об установлении размеров, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в государственных органах, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Забайкальского края, государственных учреждениях Забайкальского края, и работникам указанных органов, фонда, учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

Решение Совета муниципального района «Тунгокоченский район» Забайкальского края от 30.09. 2011 г № 52 «Об утверждении Положения о размерах, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных

учреждениях муниципального района «Тунгокоченский район», расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

Решение Совета муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район» Забайкальского края от 27.09.2019г. «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район»;

Решение Совета муниципального района «Каларский район» от 19.12.2019г. № 292 «О внесении изменений в Правила компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального района «Каларский район» и несовершеннолетних членов их семей, утвержденные решением Совета муниципального района «Каларский район» от 29.10. 2010 года № 220».

Прогнозная потребность в рабочих кадрах и квалифицированных специалистах на период 2021-2027 годы в Северных районах составляет 2 435 вакансий, в том числе 1635 единиц в рамках инвестиционного проекта «Освоение Удоканского месторождения меди», реализуемом в муниципальном районе «Каларский район».

Наибольшую потребность данные районы испытывают в квалифицированных рабочих по профессиям: монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций, монтажник наружных трубопроводов, арматурщик, электромонтажник-наладчик, механик по ремонту электрооборудования и др. (92,7% от общей потребности).

В Забайкальском крае принимаются все исчерпывающие меры по привлечению трудовых ресурсов и поддержанию занятости населения.

Органами занятости населения Забайкальского края организована системная работа по кадровому обеспечению инвестиционных проектов – как на этапе строительства объектов, так и на этапе их эксплуатации. Приоритетом является трудоустройство на инвестиционные проекты безработных граждан Забайкальского края и заполнение кадровой потребности за счет развития трудовой мобильности населения края.

С работодателем ООО «Удоканская медь», участвующим в реализации инвестиционного проекта со значительной кадровой потребностью «Освоение Удоканского месторождения меди», реализуемом в Каларском районе, организуется взаимодействие, проводится формирование кадрового резерва из числа жителей края, осуществляется подбор квалифицированных специалистов, готовых работать в местности, приравненной к Крайнему Северу. Кроме этого, органами занятости населения края проводится информирование граждан о имеющихся вакансиях, в том числе в указанных районах, посредством Интерактивного портала Министерства (<http://www.zabzan.ru>), Единой цифровой платформы в сфере трудовых отношений и занятости населения «Работа в России» (<http://www.trudvsem.ru/>).

На сегодняшний день в банке вакансий органов занятости населения Забайкальского края содержатся сведения о 124 свободных рабочих местах в районах, приравненных к Крайнему Северу, а именно:

в Каларском районе – 81 вакансия (специалист, машинист бульдозера, электрогазосварщик, машинист буровой установки, оператор ЭВМ, плотник, повар и др.);

в Тунгокоченском районе – 41 вакансия (фельдшер, машинист (кочегар) котельной, медицинская сестра, акушер, врач, бухгалтер и др.);

в Тунгиро-Олекминском районе – 2 вакансии (машинист по стирке и ремонту одежды, горничная).

По состоянию на 7 октября 2021 года за содействием в поиске подходящей работы в отделы ГКУ «Краевой центр занятости населения» Забайкальского края обратилось 906 граждан из районов, приравненных к районам Крайнего Севера (Тунгокоченского района – 599 человек, Каларского района – 221 чел., Тунгиро-Олекминского района – 86 чел.), из них признано безработными в отчетном периоде – 522 человека (Тунгокоченского района – 401 чел., Каларского района – 61 чел., Тунгиро-Олекминского района – 60 чел.)

Из числа обратившихся граждан, проживающих в данных районах, трудоустроено при содействии органов занятости населения на постоянные и временные рабочие места 389 человек (42,9%), где 225 чел. являются жителями Тунгокоченского района, 124 чел. – Каларского района, 40 чел. – Тунгиро-Олекминского района.

В целях содействия занятости населения, в том числе граждан, проживающих в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, в рамках государственной программы «Содействие занятости населения» реализуются мероприятия:

- профессиональная ориентация граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;

- психологическая поддержка безработных граждан;

- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности;

- временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации;

- содействие началу осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными и прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи

при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, государственной регистрации создаваемого юридического лица, государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства, постановке на учет физического лица в качестве налогоплательщика налога на профессиональный доход;

- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

В рамках мероприятий по содействию переселению соотечественников, проживающих за рубежом, на территорию Каларского района Забайкальского края в начале сентября 2021 года прибыл 1 гражданин Таджикистана - участник Государственной программы с 5 членами его семьи (6 соотечественников), который в настоящее время осуществляет трудовую деятельность в ГУЗ Каларская центральная районная больница по профессии «медицинский брат».

Кроме этого, в 2021 году в Забайкальском крае предусмотрены дополнительные меры содействия занятости населения: мероприятия в рамках Комплекса мер по восстановлению численности занятого населения до допандемических значений; стимулирование найма безработных граждан, путем возмещения работодателям расходов на частичную оплату труда принимаемых работников из числа безработных граждан; профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография».

В проект итогового документа интернет – конференции предлагаем включить в качестве меры для закрепления трудоспособного населения и содействия занятости населения в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях активизировать информирование населения о возможности трудоустройства в данных районах и местностях, в том числе через оказание государственной социальной помощи на основании социального контракта малоимущим семьям и малоимущим одиноко проживающим гражданам по следующим направлениям: поиск работы, осуществление индивидуальной предпринимательской деятельности, ведение личного подсобного хозяйства.

Приложение
к письму Министерства
труда и развития кадрового
потенциала Камчатского края
от 10.09.2021 № 55.06-01-
05/4374

Информация к интернет-конференции на тему «Вопросы совершенствования правовых механизмов, обеспечивающих привлечение трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности»

1. Об эффективных и социально-значимых мерах, реализуемых в субъекте Российской Федерации в целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

На территории региона с 2020 года реализуется федеральный проект «Земский учитель». Программа «Земский учитель» позволяет в отдаленных сельских школах закрыть вакансии, существовавшие на протяжении года и более, а участникам программы – получить капитал в размере 2,0 млн рублей, который он может направить, например, на приобретение жилья, обучение или иные расходы. В 2020 году благодаря данной программе в отдаленных сельских школах было закрыто 10 вакансий, в 2021 – 8, в 2022 году планируется закрыть еще 8 вакансий.

Законодательством региона предусмотрен целый ряд мер социальной поддержки педагогов, в том числе для привлечения молодых специалистов:

1) установление надбавок молодым специалистам в течение трех лет с момента получения ими диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях. Надбавки устанавливаются: в первый и второй год работы в размере 50%; в третий год работы - 40% от должностного оклада. Таким образом, заработная плата молодого специалиста выравнивается до уровня средней заработной платы учителя в регионе;

2) ежегодное денежное пособие молодому специалисту, приступившему к работе в образовательном учреждении, расположенном в населенном пункте Камчатского края (сельская местность и Корякский округ), взявшему на себя обязательство проработать в образовательном учреждении не менее 3-х лет в должности учителя, имеющего объем учебной (педагогической) нагрузки не менее половины нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы. Размер выплаты в абсолютном денежном выражении составляет от 30 до 90 тыс. рублей в зависимости от удаленности от краевого центра;

3) педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений в Камчатском крае, работающим в сельской местности Камчатского края, предоставляются меры социальной поддержки в виде денежной выплаты за содержание и ремонт жилого помещения, за наем жилого помещения (по договору социального найма), за отопление, электроснабжение, газоснабжение;

4) педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений, работающим в сельской местности Камчатского края, устанавливается повышающий коэффициент специфики работы в размере 1,25 к основному окладу;

5) педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений, занимающимся инновационной деятельностью в учреждениях, признанными федеральными или региональными инновационными площадками, устанавливается повышающий коэффициент специфики работы в размере 1,15 к основному окладу;

б) с 1 сентября 2020 года в соответствии с поручением Президента Российской Федерации осуществляется дополнительная выплата классным руководителям в размере 5 тыс. рублей, с учетом региональных надбавок ежемесячная доплата составляет от 10 440 до 13 050 рублей.

Подпрограммой 7 «Развитие системы ипотечного жилищного кредитования в Камчатском крае» государственной программы Камчатского края «Обеспечение доступным и комфортным жильем жителей Камчатского края», утвержденной постановлением Правительства Камчатского края от 22.11.2013 № 520-П, учителям в возрасте до 35 лет (включительно) общеобразовательных учреждений в Камчатском

крае предоставляется социальная выплата на уплату первоначального взноса по ипотечному жилищному кредиту (займу) на приобретение жилого помещения в Камчатском крае. С 2015 года по 2020 год краевую поддержку получили 65 молодых учителей, из краевого бюджета выделено более 41,0 млн руб. В 2020 году жилье в Камчатском крае на условиях льготного ипотечного кредитования с получением социальной выплаты на уплату первоначального взноса приобрели 9 учителей общеобразовательных учреждений, при этом размер средств, выделенных на социальные выплаты, составил почти 7,40 млн руб., размер выплаты учителю в зависимости от состава семьи составил от 517,0 тыс. руб. до 1 128,0 тыс. руб. (на 1 человека – 517,0 тыс. руб.; на 2 человек - 695,0 тыс. руб.; на 3 человек - 855,0 тыс. руб.; на 4 человек – 1 128,0 тыс. руб.).

С 2016 года регион участвует в программе повышения мобильности трудовых ресурсов. В рамках программы повышения мобильности трудовых ресурсов предусмотрена финансовая поддержка работодателям Камчатского края, привлекающим квалифицированных специалистов из других субъектов Российской Федерации. Размер финансовой поддержки с 2020 года составляет 1 млн рублей на каждого специалиста, принятого на работу. Финансовая поддержка используется на оплату проезда и провоза багажа работнику и членам его семьи, обустройство работника на новом месте, медицинский осмотр, найм жилья или частичную оплату покупки жилого помещения, приобретение индивидуальных средств защиты и др. Порядок и условия предоставления работодателям финансовой поддержки утверждены постановлением Правительства Камчатского края от 09.11.2015 № 397-П.

Следует отметить, что интерес к программе растет с каждым годом. Так, в 2016 году в программе принимало участие одно предприятие. В 2017-2018 годах количество предприятий увеличилось до трех, в 2019 году участниками программы стали пять предприятий, в 2020 году - 9 предприятий. В 2021 году в программе участвуют 10 предприятий, а на 2022 год в программу включены 16 предприятий.

Всего за время реализации программы в Камчатский край привлечено более 350 квалифицированных специалистов в области энергетики, сельского хозяйства и животноводства, морской транспортировки, производства молока (кроме сырого) и

молочной продукции, горнорудной промышленности, сфере перевозки воздушным пассажирским транспортом, сфере торговли, в деятельности по складированию и хранению нефти и продуктов ее переработки.

Работодателям предоставлена финансовая поддержка на компенсацию расходов по доставке специалистов из других регионов России и обустройству их на новом месте на общую сумму более 70 млн рублей.

Реализация осуществляется на принципах софинансирования региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов в рамках подпрограммы «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан» государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 298.

Доля софинансирования для Камчатского края составляет 95% средств федерального бюджета.

2. О наличии в субъекте Российской Федерации социальной инфраструктуры и условий для обеспечения жильем работников, которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

В Камчатском крае ведется строительство объектов социальной инфраструктуры, которые способствуют не только созданию новых рабочих мест, но и обеспечению местами детей в детских садах и школах, что также содействуют привлечению трудовых ресурсов в регион.

В 2016 году достроен и введен в эксплуатацию сельский учебный комплекс в с. Усть-Хайрюзово Тигильского муниципального района мощностью 265 мест.

В 2018 году достроен и введен в эксплуатацию детский сад по ул. Дальневосточной в районе Северо-Восточного шоссе г. Петропавловска-Камчатского мощностью 260 мест.

В 2019 году сдана в эксплуатацию школа в г. Елизово по ул. Сопочная мощностью 990 мест, детский сад по ул. Арсеньева мощностью 170 мест, а также

приобретены помещения для размещения дошкольных групп по ул. Гришечко в г. Елизово мощностью 116 мест.

В 2020 году достроен и введен в эксплуатацию сельский учебный комплекс в с. Тилички, Олюторского района мощностью 150 мест.

В рамках подпрограммы «Создание условий для обеспечения доступным и комфортным жильем сельского населения» государственной программы Камчатского края «Комплексное развитие сельских территорий Камчатского края», утверждённой постановлением Правительства Камчатского края от 29.11.2019 № 503-П реализуется мероприятие, направленное на улучшение жилищных условий граждан, проживающих на сельских территориях Камчатского края (далее - социальная выплата на строительство (приобретение) жилья).

Право на получение социальной выплаты на строительство (приобретение) жилья имеет:

- 1) гражданин, постоянно проживающий на сельских территориях (подтверждается регистрацией в установленном порядке по месту жительства);
- 2) гражданин, изъявивший желание постоянно проживать на сельских территориях.

Граждане, желающие улучшить свои жилищные условия должны осуществлять деятельность по трудовому договору или индивидуальную предпринимательскую деятельность в сфере агропромышленного комплекса, или социальной сфере, или в организациях (независимо от их организационно-правовой формы), осуществляющих ветеринарную деятельность для сельскохозяйственных животных (основное место работы), и имеющий высшее или среднее ветеринарное образование, на сельских территориях (непрерывно в организациях одной сферы деятельности в течение не менее одного года на дату включения в сводные списки участников мероприятий по улучшению жилищных условий граждан, проживающих на сельских территориях.

3. О мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера.

В соответствии с постановлением Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера»

предельный размер надбавки к заработной плате, установленный для данного района или местности у работников в возрасте до 30 лет, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при работе в указанных районах и местностях достигается ранее, чем у других работников. При проживании таких работников в указанных районах и местностях менее 1 года перед поступлением на работу, надбавка к заработной плате выплачивается им в общем порядке.

Таким образом, для молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в ускоренном порядке:

- в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев, и по достижению 60 % надбавки - последние 20% за год работы, до достижения 80 процентов заработной платы;

- в приравненных к районам Крайнего Севера местностях, в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

Вместе с тем, Законом Камчатского края от 29.12.2014 № 561 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Камчатском крае и работающих в государственных органах Камчатского края, краевых государственных учреждениях» норма о предельном размере надбавки работникам из числа молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) установлена в полном объеме, установленном федеральным законодательством, с первого дня работы, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет, а процентная надбавка к заработной плате работникам из числа молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и проживающим в Алеутском районе и Корякском округе, выплачивается до достижения 100 процентов заработной платы.

Кроме того, указанным Законом в целях привлечения специалистов на работу в Камчатский край введена еще одна гарантия специалистам (в возрасте до 30 лет) имеющим высшее образование, с которыми заключены срочные трудовые договоры (срочные служебные контракты) на срок не менее 3 лет в связи с переездом в Камчатский край, процентная надбавка к заработной плате работникам

выплачивается в максимальном размере, установленном федеральным законодательством, со дня поступления на работу.

Дополнительно, в целях привлечения специалистов на работу в отдаленные районы Камчатского края, с которыми заключены срочные трудовые договоры, в связи с переездом и поступлением на работу в организации, расположенные в Корякском округе и Алеутском муниципальном районе, установлена гарантия, предусматривающая процентную надбавку к заработной плате в полном размере со дня поступления на работу в организацию, финансируемую из краевого бюджета.

В рамках подпрограммы «Развитие рынка труда (кадрового потенциала) на сельских территориях» государственной программы Камчатского края «Комплексное развитие сельских территорий Камчатского края», утверждённой постановлением Правительства Камчатского края от 29.11.2019 № 503-П реализуются мероприятия по привлечению и закреплению квалифицированных специалистов на сельских территориях. Поддержка осуществляется в виде возмещения части затрат сельскохозяйственным товаропроизводителям:

1) связанных с оплатой труда и проживанием студентов - граждан Российской Федерации, привлеченных для прохождения производственной практики:

- в размере 90 % от затрат, связанных с оплатой труда и проживанием студентов - граждан Российской Федерации, проходящих профессиональное обучение в федеральных государственных образовательных организациях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федерального агентства по рыболовству и Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору, привлеченных для прохождения производственной практики;

- в размере 30 % от затрат, связанных с оплатой труда и проживанием студентов - граждан Российской Федерации, проходящих профессиональное обучение по сельскохозяйственным специальностям, соответствующим Общероссийскому классификатору специальностей по образованию, в федеральных государственных образовательных организациях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, находящихся в ведении иных федеральных органов

исполнительной власти, привлеченных для прохождения производственной практики;

2) связанных с заключением с работниками ученических договоров о целевом обучении граждан Российской Федерации:

- в размере 90 % от затрат, связанных с заключением с работниками ученических договоров о целевом обучении, проходящих профессиональное обучение в федеральных государственных образовательных организациях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федерального агентства по рыболовству и Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору, привлеченных для прохождения производственной практики;

- в размере 30 % от затрат, связанных с заключением с работниками ученических договоров о целевом обучении, проходящих профессиональное обучение по сельскохозяйственным специальностям, соответствующим Общероссийскому классификатору специальностей по образованию, в федеральных государственных образовательных организациях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, находящихся в ведении иных федеральных органов исполнительной власти.

Также, в целях привлечения и закрепления молодых специалистов на производстве в сфере сельского хозяйства осуществляются предоставление социальных выплат молодым специалистам, имеющим законченное высшее профессиональное образование по сельскохозяйственной специальности (агрохимия и агропочвоведение, агрономия, агроинженерия, технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции, ветеринария и зоотехния, в том числе ветеринарно-санитарная экспертиза). Размер социальной выплаты составляет 1 млн. рублей. Обязательным условием предоставления социальной выплаты является обязательство осуществлять трудовую деятельность у работодателя не менее 5 лет с момента получения, что позволяет закрепить молодого специалиста в сельскохозяйственной отрасли.

Кроме этого, в муниципальных образованиях принимаются нормативные документы направленные на поддержание занятости молодежи, среди которых такие как:

- постановление Администрации Елизовского муниципального района «Об утверждении Примерных положений о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Елизовского МР и Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации Елизовского муниципального района» от 28.01.2014 № 33 которым молодым специалистам устанавливается повышающий коэффициент к окладу за первый и второй год работы – 0,4, за третий год работы – 0,3;

- решение Совета депутатов Карагинского муниципального района от 21.11.2017 № 135 об утверждении Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Карагинском муниципальном районе и работающих в организациях, финансируемых из районного бюджета», которым для молодых специалистов установлены следующие меры поддержки:

1) специалистам в возрасте до 30 лет, с которыми заключены срочные трудовые договоры, в связи с переездом и поступлением на работу в организации, расположенные в Карагинском районе, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере со дня поступления на работу в организацию, финансируемую из районного бюджета;

2) специалистам в возрасте до 30 лет, с которыми заключены срочные трудовые договоры на срок не менее 3 лет, в связи с переездом и поступлением на работу в организации, расположенные в Карагинском муниципальном районе предоставляются:

а) единовременное пособие в размере двух месячных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

б) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше

тарифов, установленных для перевозки багажа (груза) железнодорожным и (или) водным транспортом.

в) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте жительства;

- постановление главы Вилючинского городского округ от 01.02.2010 № 87 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы Вилючинского городского округа от 17.11.2008 № 1594 «Об утверждении Примерных положений о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений ВГО, финансируемых из местного бюджета» которым молодым специалистам устанавливаются ежемесячные надбавки (доплаты) к основному окладу (первые два года- 50%, третий год – 40%)

- решение Думы Вилючинского городского округа Камчатского края от 17.03.2015 № 333/72-5(ред. от 03.03.2017) «Об утверждении положения о предоставлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Камчатском крае и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях Вилючинского городского округа» согласно которого молодым специалистам установлено единовременное пособие в размере месячного должностного оклада работника и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере половины месячного должностного оклада работника и др.

4. Об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест.

Службой занятости населения Камчатского края ежедневно размещаются сведения о вакантных рабочих местах в организациях, предоставивших информацию о необходимости в работниках в Центры занятости населения Камчатского края, на Интерактивном портале службы занятости населения Камчатского края (<https://rabota.kamgov.ru>), а также ежедневно информация направляется в Федеральную службу по труду и занятости для размещения вакансий в Информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» (<https://trudvsem.ru>).

5. *О мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда региона.*

Индустрия туризма и гостеприимства в Камчатском крае является важным многоотраслевым комплексом, состоящим из множества товаров, услуг, ресурсов, направленных на удовлетворение потребностей путешественников.

На конец 2020 года туристская отрасль Камчатского края включала 107 туристских операторов (88 и 69 туристских операторов в 2019 и 2018 годах соответственно), 223 туристских агента (214 и 180 туристских агента в 2019 и 2018 годах), 155 предприятий сферы гостиничных услуг (151 и 134 предприятий сферы гостиничных услуг в 2019 и 2018 годах), 229 пунктов питания (220 и 204 пункта питания в 2019 и 2018 годах).

Сегодня в Камчатском крае работает 116 туроператоров.

Бесспорно, что заявленный уровень сервиса и конкурентное преимущество и в гостиничном бизнесе, и в сфере туризма возможно обеспечить только за счет высокопрофессиональных кадров.

В рамках реализации основного мероприятия «Информационное обслуживание туристов и повышение качества туристских услуг» государственной программы Камчатского края «Развитие внутреннего и въездного туризма в Камчатском крае» за счет краевых средств с 2014 года ежегодно проводятся курсы подготовки и переподготовки специалистов сферы туризма и гостеприимства.

На реализацию таких проектов за 8 лет, с 2014 по 2021 годы, было выделено около 10 млн. рублей из средств краевого бюджета.

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	Всего за 2014-2021
Итого	200,0	200,0	400,0	400,0	1395,0	2437,5	2650,0	2279,0	9961,5

За счет финансового обеспечения государственной программы Камчатского края «Развитие внутреннего и въездного туризма в Камчатском крае» за счет средств краевого бюджета с 2014 года ежегодно реализуются проекты по организации и проведению курсов подготовки и переподготовки инструкторов-проводников

совместно с Камчатским клубом туристов имени Глеба Травина, а с 2016 года – семинаров и курсов повышения квалификации для сотрудников сферы гостеприимства и предприятий общественного питания с ЧУДПО «Школа гостеприимства», а также с «Японским центром во Владивостоке».

С 2018 года Петропавловск-Камчатский филиал РАНХиГС проводит курсы по дополнительным образовательным программам профессиональной переподготовки «гид-переводчик» и «экскурсовод (гид)», а с 2021 года – по дополнительной образовательной программе профессиональной переподготовки «инструктор-проводник».

За период реализации государственной программы Камчатского края «Развитие внутреннего и въездного туризма в Камчатском крае» с 2014 года по 01 сентября 2021 года общее число прошедших обучение специалистов составило 1 384 человека, среди них специалистов сферы гостеприимства и общественного питания – 480 человек.

Дипломы об окончании курсов по подготовке кадров для спортивного туризма с квалификацией «инструктор-проводник» за период с 2014 по 2020 годы получили 178 человек, а в 2021 году 40 человек получили дипломы о профессиональной переподготовке по направлению «Организация туристической деятельности. Инструктор-проводник».

За последние четыре года прошли профессиональную переподготовку по направлению «Организация туристической деятельности. Экскурсовод (гид)» – 183 человека, по направлению «Организация туристической деятельности. Гид-переводчик» – 40 человек.

С 2016 по 2020 годы дипломы об участии в семинарах получили 480 руководителей и администраторов гостиниц, отелей и хостелов, специалистов предприятий общественного питания.

С 2019 года в рамках реализации мероприятия по проведению туристских соревнований, слетов, конкурсов из средств краевого бюджета обеспечено финансирование организации и проведения регионального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы туризма «Лучший по профессии в индустрии туризма».

В 2019 году в конкурсе приняло участие 9 конкурсантов. Лучших выявили среди экскурсоводов (гидов) и менеджеров по въездному и внутреннему туризму.

В августе 2020 года в Камчатском крае проходил региональный этап Всероссийского конкурса «Лучший по профессии в индустрии туризма 2020 года», в котором приняли участие 4 конкурсанта. Лучших выявили среди экскурсоводов (гидов), гидов-переводчиков, менеджеров по въездному и внутреннему туризму.

В 2021 году в региональном этапе Всероссийского конкурса «Лучший по профессии в индустрии туризма 2021 года» приняло участие 5 конкурсантов.

С 26 января по 03 марта 2021 года 19 представителей туристической индустрии Камчатки приняли участие в программе образовательных мероприятий «Перезагрузка. Гранты 2021». Программа направлена на повышение коммуникативных компетенций участников ТурАкселератора для перезагрузки туристского потенциала региона и погружение их в федеральную повестку для грамотного формирования и подачи грантовых заявок. Туроператоры Камчатки в ходе ТурАкселератора представили проекты по созданию туристических баз, гостиниц, глэмпингов, мобильных приложений и онлайн-сервисов, формированию новых турпродуктов, организации событийных мероприятий и другие.

В 2021 году в рамках внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Камчатском крае Министерство туризма Камчатского края подписало трехсторонние соглашения с гостиницами и образовательными учреждениями в целях взаимодействия в области формирования и развития кадрового потенциала туристской отрасли Камчатского края – индустрии туризма, сервиса и гостеприимства.

В данном проекте приняли участие ПОЧУ «Камчатский кооперативный техникум» и КГПОАУ «Камчатский колледж технологии и сервиса», а также гостиницы «Авача», «Петропавловск», «Гейзер», «Начальник Камчатки».

В рамках заключенных соглашений в мае-июне 2021 года прошли практику 38 студентов I-го и II-го курсов, обучающихся по дисциплинам «Гостиничный сервис» и «Гостиничное дело».

В рамках подпрограммы 3 «Устойчивое развитие коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока, проживающих в Камчатском крае»

государственной программы Камчатского края «Реализация государственной национальной политики и укрепление гражданского единства в Камчатском крае», утвержденной постановлением Правительства Камчатского края от 29.11.2013 № 546-П осуществляется реализация мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала среди коренных малочисленных народов, проживающих в Камчатском крае, и привлечение трудовых ресурсов в отдаленные районы нашего региона в целях развития и укрепления традиционных отраслей хозяйственной деятельности, среди которых:

- частичное возмещение затрат по оплате за обучение в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования представителей коренных малочисленных народов (очная и заочная форма обучения). Возмещение затрат по оплате проезда к месту учебы при поступлении в образовательные учреждения представителей коренных малочисленных народов;

- возмещение затрат по оплате проезда к месту обучения и обратно учащихся-представителей коренных малочисленных народов КГПОБУ «Паланский колледж» и филиала ГБОУ СПО «Камчатский медицинский колледж» в п.г.т. Палана.

В целях восполнения нехватки квалифицированных кадров в отдаленных районах Камчатского края, и привлечения специалистов в сельскую местность для работы, закрепления выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций на предприятиях региона, а также приобретения молодыми специалистами практических навыков и освоения новых технологий, форм и методов организации труда непосредственно на рабочем месте органы государственной службы занятости населения реализуют мероприятие «Организация стажировки молодых специалистов в организациях, территориально расположенных в Корякском округе, после завершения обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях» в рамках Государственной программы Камчатского края «Содействие занятости населения Камчатского края», утвержденной постановлением Правительства Камчатского края от 11.11.2013 № 490-П.

Данное мероприятие направлено на обеспечение трудовыми ресурсами организаций Камчатского края путем развития трудовой занятости молодежи и повышения мобильности молодых кадров.

При разработке практики одной из первоочередных задач органов службы занятости населения являлось развитие северных территорий Камчатского края – Тигильского, Карагинского, Пенжинского и Олюторского районов. Несмотря на принимаемые меры, в этих муниципальных районах наблюдался постоянный кадровый дефицит в области медицины, образования, в сфере оленеводства и по рабочим профессиям, что сказывалось на качестве жизни населения Корякского округа. Молодые люди, постоянно проживающие в отдаленных населенных пунктах, уезжающие на обучение в краевую столицу, после завершения обучения не возвращались в родные места и не применяли полученные знания на благо жителей округа.

Стажировка организуется для молодых специалистов (до 3 лет после получения диплома) – граждан РФ в возрасте до 35 лет, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, у которых после окончания образовательной организации отсутствует опыт работы по полученной профессии (специальности).

В рамках стажировки осуществляется трудоустройство по полученной профессии на срок до 6 месяцев по срочному трудовому договору.

В период прохождения стажировки молодому специалисту:

- ежемесячно выплачивается материальная поддержка в размере 17 640,00 рублей;
- возмещаются затраты по оплате стоимости проезда к месту прохождения стажировки;
- возмещаются затраты по найму жилого помещения на время прохождения стажировки в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 1 500 рублей в сутки.

Мероприятие реализуется в Камчатском крае с 2013 года, за это время прошли стажировку 67 молодых специалистов. Молодые специалисты получали первые трудовые навыки по профессиям медицинский работник, ветеринарный фельдшер, воспитатель, учитель начальных классов, варщик, лаборант, оленевод, помощник

водителя вездехода, специалист в администрации, секретарь судебного заседания и др. В 2021 году приступило к прохождению стажировки 3 гражданина.

Главная перспектива участия в мероприятия – трудоустройство молодых специалистов на постоянное место работы по полученной профессии. Так, 48 специалистов или 72% были приняты работодателями на постоянные рабочие места.

Также, в целях преодоления кадрового дефицита в регионе, повышения качества, конкурентоспособности и мобильности рабочей силы на рынке труда органы государственной службы занятости населения Камчатского края организуют профессиональное обучение и дополнительное образование безработных граждан на рынке труда.

Востребованность профессий и специальностей при планировании и организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан определяется путем анализа вакансий, заявленных предприятиями (организациями) в органы службы занятости населения, а также Прогноза потребности рынка труда Камчатского края в специалистах различных направлений.

Ежегодно организуется профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование для более 600 граждан различных категорий.

Таким образом, за период с 2014 года по состоянию на 01.09.2021 года направлены на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 5457 граждан, приступили к профессиональному обучению 5298 граждан, завершили обучение 5260 граждан.

Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по востребованным в крае профессиям предоставляет возможность максимального использования трудового потенциала безработных граждан, совершенствования их профессиональной квалификации и повышения эффективности организации профессионального обучения.

Так, например, в 2020 году наибольшее число безработных граждан прошли дополнительное профессиональное образование по следующим направлениям: бухгалтер, инспектор по кадрам, кладовщик, специалист по государственным и муниципальным закупкам, менеджер в коммерческой деятельности.

Соотношение направлений профессионального обучения безработных граждан и спроса на рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе представлено в таблице.

Профессия (специальность)	Потребность в работниках, единиц	Приступили к обучению, человек
Кладовщик (программы повышения квал.1С: Торговля+Склад)	127	65
Инспектор (специалист) по кадрам	114	46
Бухгалтер	460	38
Специалист по государственным и муниципальным закупкам	409	34
Менеджер в коммерческой деятельности	81	18
Инженер по охране труда	53	16
Оператор ЭВМ	55	16

В 2021 году обучение граждан организуется в рамках:

1) государственной программы «Содействие занятости населения Камчатского края» для следующих категорий граждан:

- безработные граждане;
- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- незанятые граждане, которым в соответствии с законодательством РФ назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность,

2) федерального проекта «Содействие занятости», вошедшего в состав национального проекта «Демография», для:

- безработных граждан и граждан, ищущих работу;
- женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;
- женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях;
- лиц в возрасте 50-ти лет и старше (в т. ч. работающих);
- лиц предпенсионного возраста (в т. ч. работающих).

Кроме того, с целью восполнения кадрового дефицита высококвалифицированных кадров в Камчатском крае организуется целевое обучение.

В соответствии с Прогнозом потребности в кадрах дополнительная потребность в специалистах на ближайшие 6 лет ежегодно будет составлять в среднем порядка 4,0 тыс. человек, из них потребность в кадрах с высшим образованием – 1350 человек. Среди них основную долю составляют врачи различной специализации, инженерно-технические кадры, специалисты сельского хозяйства, административно-управленческий персонал.

В этой связи целевое обучение представляется наиболее эффективным механизмом для подготовки квалифицированных кадров для конкретного работодателя с одной стороны и обеспечения рабочими местами выпускников с другой.

В период 2015-2020 годы по данным отраслевых ведомств Камчатского края целевое обучение проходили 303 человека.

В 2021 году в регионе проведена работа по апробации новых механизмов организации целевого обучения.

Заказчиком целевого обучения для государственных учреждений и организаций с государственным участием в целях обеспечения приоритетных отраслей экономики и социальной сферы определено Министерство труда и развития кадрового потенциала Камчатского края.

Заказчиком целевого обучения для сферы здравоохранения определено Министерство здравоохранения Камчатского края.

По итогам отбора претендентов на право заключения договоры о целевом обучении заключены договоры о целевом обучении с Министерством труда с 27 гражданами, прошедшими отбор. Успешно сдали единый государственный экзамен и поступили в образовательные организации высшего образования по договорам о целевом обучении – 16 человек.

б. Об актуальных проблемах законодательного и правоприменительного характера, выявленных при решении задач, направленных на привлечение трудовых ресурсов.

При расчете выделяемых субъекту средств субсидии из федерального бюджета на осуществление строительства объектов социальной инфраструктуры, используются укрупненные сметные нормативы, утвержденные приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 28.06.2017 № 935/пр (далее – Приказ Минстроя РФ).

Учитывая особенности географического расположения края и климатические условия, высокую степень сейсмической активности (значительно возрастает стоимость строительных и ограждающих конструкций зданий при расчете стоимости строительства), сложную логистическую развязку, привязку транспортных компаний к навигационному периоду приводящих к значительному удорожанию доставки необходимых материалов для строительства на территории Камчатского края. В связи с чем предлагается рассмотреть вопрос внесения изменения в нормативы цен на строительство, утверждённые Приказом Минстроя РФ, а также в коэффициенты перехода от цен базового района (Московской области) к уровню цен субъектов Дальнего Востока, а так же увеличить нормативные сроки строительства объектов в районах крайнего Севера.

В соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» субъекты малого и среднего предпринимательства (далее - СМСП) должны из своих средств ежемесячно выплачивать персоналу районные коэффициенты и процентные надбавки. Кроме того, на СМСП лежит обязанность компенсировать удлиненные отпуска и сокращенный рабочий день для женщин. Вести свой бизнес в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и без того намного сложнее, чем в других регионах, из-за неблагоприятного климата, высокой стоимости энергоресурсов и проблем с логистикой.

Это приводит к увеличению стоимости товаров и услуг для жителей полуострова, а также создает неравные условия для участия СМСП в закупках по Федеральному закону от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

7. Предложения в проект итогового документа Конференции.

По строительству объектов социальной инфраструктуры:

- учитывая особенности географического расположения края и климатические условия, высокую степень сейсмической активности (значительно возрастает стоимость строительных и ограждающих конструкций зданий при расчете стоимости строительства), сложную логистическую развязку, привязку транспортных компаний к навигационному периоду приводящих к значительному удорожанию доставки необходимых материалов для строительства на территории Камчатского края, считаем необходимым внести изменения в нормативы цен на строительство объектов социальной инфраструктуры, утверждённые приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 28 июня 2017 г. № 935/пр (далее – Приказ Минстроя РФ), а также в коэффициенты перехода от цен базового района (Московской области) к уровню цен субъектов Дальнего Востока, а так же увеличить нормативные сроки строительства объектов социальной инфраструктуры в районах крайнего Севера до 3 лет (при расчете выделяемых субъекту средств субсидии из федерального бюджета на осуществление строительства объектов социальной инфраструктуры, используются укрупненные сметные нормативы, утвержденные Приказом Минстроя РФ).

По выравниванию конкурентоспособности СМСП, осуществляющих деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

1) исключить из базы для исчисления страховых взносов выплат, начисленных работникам с учетом применения районных коэффициентов и процентных надбавок;

2) исключить из базы для исчисления страховых взносов выплат, компенсаций работникам расходов по оплате 1 раз в 2 года стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно;

3) рассмотреть возможность разработки системы компенсаций проезда к месту отдыха и обратно жителям районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей через региональные представительства внебюджетных фондов (например Фонда социального страхования Российской Федерации).

Информация Агентства труда и занятости населения Красноярского края

Правительство Красноярского края направляет информацию о существующих проблемах привлечения кадров для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районы Крайнего Севера).

Основными проблемами привлечения кадров для работы в районах Крайнего Севера являются суровые природно-климатические условия как жизни, так и работы, которые не компенсируются в полной мере ни размером оплаты труда, ни действующей системой льгот для жителей этих территорий.

В целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест на территории Красноярского края с 2015 года реализуется региональная программа повышения мобильности трудовых ресурсов, утвержденная постановлением Правительства Красноярского края от 27.07.2015 № 391-п.

Работодателям-участникам программы повышения мобильности трудовых ресурсов при привлечении квалифицированных работников (в том числе молодых специалистов) из других субъектов Российской Федерации, не включенных в перечень, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 20.04.2015 № 696-р, предоставляется финансовая поддержка в размере 225,0 тыс. рублей на одного работника. Средства финансовой поддержки направляются работодателем на оказание помощи работникам при переезде. В перечень мер поддержки, из числа которых работодателем определяются меры поддержки работнику, входят компенсация затрат на проезд работника и членов его семьи, предоставление работнику и членам его семьи жилья, бытовое обустройство, единовременная выплата, оплата обучения работника, оплата расходов на прохождение работником независимой оценки квалификации, предоставление дополнительного социального пакета (перечень мер поддержки утвержден постановлением Правительства Красноярского края от 02.04.2019 № 155-п).

В 2015-2021 годах в программе повышения мобильности трудовых ресурсов приняли участие 10 предприятий, осуществляющих деятельность в районах Крайнего Севера, предприятия привлекли 226 специалистов из других субъектов Российской Федерации.

С 2019 года в целях привлечения работников и закрепления молодых специалистов в районах Крайнего Севера службой занятости в рамках государственной программы Красноярского края «Содействие занятости населения» (постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 502-п) реализуется мероприятие «Стажировка выпускников образовательных организаций в возрасте до 30 лет, окончивших образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации, не имеющих опыта работы по полученной или

родственной профессии в течение трех лет после получения документа об образовании». В период 2019-2021 годы в рамках реализации мероприятия 46 молодых специалистов прошли стажировку на базе предприятий. В результате участники мероприятия приобрели возможность трудоустройства на постоянное место работы как в организации, где проходила стажировка, так и в другие, с учетом приобретения ими практического опыта работы.

В Красноярском крае реализуются следующие меры, мотивирующие специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера.

Статьей 7.2. Закона Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями» (далее - Закон 12-2668) для работников организаций, финансируемых за счет средств краевого бюджета, проживших в районах Крайнего Севера не менее пяти лет и впервые заключивших после 31 декабря 2004 года трудовой договор о работе в государственных органах Красноярского края и краевых государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, предусмотрено установление ежемесячной компенсационной выплаты, размер которой снижается пропорционально увеличению процентной надбавки:

- при стаже работы до 6 месяцев – 80 %;
- при стаже работы от 6 до 12 месяцев – 60 %;
- при стаже работы от 12 до 18 месяцев – 40 %;
- при стаже работы от 18 месяцев до 30 месяцев – 20 %.

Для работников муниципальных учреждений муниципального образования г. Норильск, финансируемых за счет средств местного бюджета, проживших на территории муниципального образования г. Норильск не менее 5 лет и заключивших после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования г. Норильск, устанавливается надбавка к заработной плате, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в размере 80% с первого дня работы в указанных учреждениях и органах. Размер данной надбавки уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, предусмотренной статьёй 317 Трудового кодекса РФ, установленной в порядке, предусмотренном постановлением Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 № 458.

Норма предусмотрена пунктами 2, 3 постановления Администрации г. Норильска от 24.01.2008 № 140 «Об установлении отдельных выплат работникам организаций и учреждений, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования г. Норильск» (далее - Постановление).

С 2013 года на территории муниципального образования г. Норильск действует муниципальная программа «Приглашение специалистов, обладающих специальностями, являющимися дефицитными для

муниципальных и иных учреждений муниципального образования г. Норильск» (далее - Программа).

Право на участие в Программе предоставляется гражданам, прибывающим из других местностей и обладающим специальностями, являющимися дефицитными для муниципальных и иных учреждений муниципального образования г. Норильск, включенными в Перечень должностей (профессий).

Учитывая, что возрастных ограничений для приглашенных специалистов по Программе не предусмотрено, в ней принимают участие, в том числе молодые специалисты, не имеющие опыта работы или только начинающие свою профессиональную деятельность.

Кроме того, одной из отдельных категорий участников Программы являются местные кадры, а именно молодые специалисты (в возрасте до 30 лет):

зарегистрированные на территории муниципального образования город Норильск и возвращающиеся (возвратившиеся) обратно к месту жительства из других местностей Российской Федерации после получения образования по дефицитной специальности, при условии возвращения на территорию города Норильска в течение одного года после окончания обучения и не осуществления в указанный период времени на территории города трудовой деятельности по дефицитной специальности;

зарегистрированные и получившие на территории муниципального образования г. Норильск образование по дефицитной специальности, при условии, что указанные специалисты ранее не осуществляли и не осуществляют трудовую деятельность по указанной специальности либо перерыв между датой окончания трудовой деятельности по дефицитной специальности и датой поступления документов от специалиста для рассмотрения вопроса оформления ему приглашения составляет не менее одного года.

Приглашенным специалистам, прибывающим на территорию муниципального образования город Норильск в рамках Программы, предусмотрены следующие меры поддержки:

единовременное пособие в размере двух месячных должностных окладов и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячного должностного оклада работника;

оплата расходов, связанных с переездом в районы Крайнего Севера, работника и членов его семьи;

предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте;

предоставляется служебное жилое помещение на период трудовых отношений в виде отдельной квартиры;

место в муниципальном дошкольном образовательном учреждении в порядке, предусмотренном правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск;

выплачивается единовременная материальная помощь в размере от 500,0 тыс. руб. до 1000,0 тыс. руб.

Так, приглашенным для работы в медицинские учреждения г. Норильска медицинским работникам в рамках Программы выплачивается единовременная материальная помощь в размере 1 млн рублей, предоставляется жилое помещение муниципального жилищного фонда муниципального образования г. Норильск. В 2020 году для работы в медицинских учреждениях г. Норильска в рамках Программы было трудоустроено 26 специалистов, в 2021 году – 17 медицинских специалистов.

В целях привлечения медицинских кадров на работу в районы Крайнего Севера в Красноярском крае реализуются меры социальной поддержки медицинских работников в соответствии с Законом Красноярского края от 22.03.2018 № 5-1455 «О единовременных компенсационных выплатах отдельным категориям медицинских работников» (далее – Закон края № 5-1455) на условиях софинансирования расходов из федерального бюджета осуществляются единовременные компенсационные выплаты в размере до 2 млн рублей медицинским работникам, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек и заключившим трудовой договор с медицинской организацией, расположенной в районе Крайнего Севера или приравненной к ним местности. За период 2020-2021 годы выплаты получили 41 медицинский специалист, в том числе выплаты в размере 1,8 млн рублей получило 28 врачей-специалистов, прибывших в г. Норильск.

Дополнительно планируется заключение соглашения взаимодействия в целях подготовки медицинских кадров между министерством здравоохранения Красноярского края, Администрацией г. Норильска и высшим учебным заведением, осуществляющим подготовку медицинских работников, в рамках которого медицинские организации, расположенные на территории муниципального образования г. Норильск, смогут принять на работу после прохождения обучения квалифицированных молодых специалистов. Соглашение будет предусматривать также меры социальной поддержки в виде оплаты расходов, связанных с приездом к месту прохождения практики и в дальнейшем работы, стипендию на период учебы и в период практики, предоставление служебное жилое помещение на период прохождения практики.

Меры социальной поддержки педагогов с целью их привлечения и закрепления в образовательных организациях районов реализуются в соответствии с Законом Красноярского края от 18.12.2008 № 7-2658 «О социальной поддержке граждан, проживающих в Эвенкийском муниципальном районе Красноярского края» и постановлением Правительства Красноярского края от 07.04.2009 № 172-п «Об утверждении порядка и условий предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам, заключившим трудовой договор

с образовательной организацией, расположенной в сельском поселении Эвенкийского муниципального района Красноярского края, за исключением сельских поселений поселок городского типа Тура, село Байкит, село Ванавара».

Педагогическому работнику, заключившему трудовой договор с образовательной организацией, расположенной в сельском поселении муниципального района, за исключением сельских поселений поселок городского типа Тура, село Байкит, село Ванавара, предоставляется:

единовременная денежная выплата в размере 10,0 тыс. рублей; единовременная денежная выплата в размере 2-х окладов, который планируется установить педагогическому работнику по новому месту работы; единовременная денежная выплата на каждого несовершеннолетнего ребенка педагогического работника в размере 0,5 оклада, который планируется установить педагогическому работнику по новому месту работы; оплата стоимости проезда педагогического работника и его несовершеннолетних детей к новому месту жительства.

С целью закрепления педагогических работников в сельских поселениях муниципального района, за исключением сельских поселений поселок городского типа Тура, село Байкит, село Ванавара, в течение 5 лет после приема на работу осуществляется перечисление денежных средств на заблокированный счет педагогического работника, открытый в кредитной организации, в размере 12,4 тыс. рублей ежемесячно. Указанная сумма подлежит ежегодной индексации в целях компенсации роста потребительских цен на товары и услуги. Размер индексации устанавливается ежегодно Законом Красноярского края «О краевом бюджете на очередной финансовый год и плановый период». Распоряжение денежными средствами осуществляется педагогическим работником не ранее чем по истечении 5 лет со дня заключения трудового договора или со дня прекращения срочного трудового договора.

На территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района действует Закон Красноярского края от 18.12.2008 № 7-2660 «О социальной поддержке граждан, проживающих в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе Красноярского края», предусматривающий меры социальной поддержки для педагогических работников краевых государственных и муниципальных общеобразовательных организаций:

педагогам, работающим в краевых государственных и муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в муниципальном районе, выплачивается дополнительное ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в следующих размерах:

для педагогов, осуществляющих классное руководство в 1-4-х классах, по 5748,0 рублей в месяц;

для педагогов, осуществляющих классное руководство в 5-х классах, по 2874,0 рубля в месяц.

На территории Красноярского края с 2020 года реализуется программа «Земский учитель», предусматривающая предоставление единовременной компенсационной выплаты в размере 1 млн рублей учителю, прибывшему (переехавшему) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек.

Привлечение молодежи организовано самими работодателями. Одним из приоритетных направлений работы ЗФ ПАО «ГМК «Норильский никель» (далее - ЗФ) является привлечение квалифицированного персонала по нескольким направлениям:

организация и проведение карьерных мероприятий для абитуриентов, студентов и выпускников в целях популяризации профильных инженерных специальностей и продвижения бренда работодателя среди молодежной аудитории;

поиск, подбор и привлечение студентов для прохождения практики на предприятиях ЗФ с последующим трудоустройством («Практика учащихся учреждений проф. образования», «Профессиональный старт», с 2022 года - «Полярный колледж», «Стажер»), выплата корпоративных стипендий Компании;

трудоустройство выпускников профильных ВУЗов и СУЗов, в том числе не принимавших участие в корпоративных программах привлечения молодежи (программа «Молодой специалист», лидерская программа «Первая Арктическая»);

обучение за счет средств работодателя неквалифицированных соискателей рабочим профессиям с последующим трудоустройством;

предоставление релокационного пакета иногородним молодым специалистам и соискателям (оплата проезда в Норильск, выплата на обустройство на новом месте жительства, компенсация найма жилья), возможность проживания в оборудованных всем необходимым (бытовая техника, мебель, комфортные зоны общего пользования для досуга и занятий спортом) Домах молодых специалистов в Центральном районе и районе Талнах, оплата абонеента для занятий спортом в X-Fit;

реализация Движения молодых специалистов «Лидер», организация участия молодых специалистов в различных спортивных, творческих и волонтерских проектах ЗФ.

По итогам данных статистической отчетности за 2020 год обеспеченность населения Красноярского края спортивными сооружениями составляет 54,83 % от нормативной потребности, г. Енисейска – 67,71 %, г. Лесосибирска – 48,48 %, г. Норильска – 27,81 %, Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района – 45,65 %, Туруханского района 84,23 %, Эвенкийского муниципального района – 39,30 %. На территориях районов Крайнего Севера функционирует 8678 спортивных сооружений.

На территории Крайнего Севера осуществляют свою деятельность 394 муниципальных учреждения культуры и дополнительного образования детей

в области культуры: 160 клубов, 172 библиотеки, 37 детских школ искусств, 11 музеев, кинодосуговый центр «Арктика», информационный центр «Хатанга», кинокомплекс «Родина». Особое внимание можно обратить на краеведческий комплекс «Музей вечной мерзлоты», расположенный в городе Игарке. Это единственный в мире музей, обладающий уникальным подземельем в толще вечномёрзлого грунта.

Муниципальный музей истории золотодобычи Северо-Енисейского района в 2010 году получил диплом участника краевого конкурса «Вдохновение» в номинации «Лучший музей».

Лесосибирский драматический театр «Поиск» – постоянный участник и лауреат престижных российских и международных театральных фестивалей «Театральная весна», «Ново-Сибирский транзит», «Фестиваль театров малых городов России», Международный театральный фестиваль «Радуга», «Арлекин». Театр также стал номинантом Российской Национальной театральной Премии и Фестиваля «Золотая Маска» сезона 2017-2018 в 6 номинациях за спектакль «Мёртвые души» (реж. Липовецкий О.).

Кроме того, на указанной территории функционируют 6 краевых учреждений культуры: Таймырский Дом народного творчества, Таймырский краеведческий музей, Норильский колледж искусств, Норильский Заполярный театр драмы им. Вл. Маяковского, Мотыгинский драматический театр, Енисейский краеведческий музей им. А. И. Кытманова.

В период с 2016-2020 годы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществлялось строительство:

в рамках государственной программы Красноярского края «Развитие физической культуры и спорта», утвержденной постановлением Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 518-п 4 спортивных объектов (Физкультурно-спортивный центр со спортивным залом (г. Енисейск Красноярского края), Строительство спортивного комплекса (с. Туруханск Красноярского края), Физкультурно-спортивный комплекс с бассейном (г. Кодинск, Красноярского края), Биатлонный комплекс в (с. Верхнепашино, Енисейский район, Красноярского края);

в рамках государственной программы Красноярского края «Развитие здравоохранения», утвержденной постановлением Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 516-п 3 объектов Строительство перинатального центра (г. Норильск), Акушерский корпус с женской консультацией, терапией, дневным стационаром (г. Енисейск), «Модульное здание для размещения ангиографического комплекса и КТ КГБУЗ «Лесосибирская межрайонная больница» (г. Лесобирск), 17 фельдшерско-акушерских пунктов и Реконструкция центральной районной больницы (с. Богучаны, Богучанский район, Красноярского края);

4 детских сада и 3 школы.

В 2021 году заключено четырехстороннее соглашение о взаимодействии и сотрудничестве в целях осуществления комплексных мер социально-экономического развития г. Норильск на период до 2024 года

перспективу до 2035 года между Минвостокразвития России, Красноярским краем, г. Норильском и ПАО «ГМК «Норильский никель» от 20.02.2021 № НН/289-2021. В рамках Соглашения запланирована модернизация (реконструкция) существующей в г. Норильске инфраструктуры, в том числе социальной (развитие социальной инфраструктуры г. Норильска).

Информирование жителей всех субъектов Российской Федерации о возможности трудоустройства в организациях Красноярского края, осуществляющих хозяйственную деятельность в районах Крайнего Севера, мерах поддержки граждан и работодателей организовано посредством Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», где размещаются вакансии работодателей, а также посредством размещения информации на интерактивном портале агентства труда и занятости населения Красноярского края (далее - интерактивный портал агентства), официальном портале Красноярского края, официальных сайтах муниципальных образований, в средствах массовой информации.

В 2021 году агентством труда и занятости населения Красноярского края и органами службы занятости населения, расположенных в районах Крайнего Севера, опубликовано порядка 1,0 тыс. информационных материалов в сети Интернет. Например:

на телеканале «Россия 1» вышел сюжет о возможности пройти обучение или повысить квалификацию жителей г. Дудинки;

на радио официальном портале Красноярского края и радио «Ретро FM» вышел пресс-релиз о возможности трудоустройства на стройку высокогорского моста в Енисейском районе;

на радио «99,1 FM» опубликован войс о новой услуге – сопровождение инвалидов при трудоустройстве в г. Лесосибирск.

В целях подготовки кадров, проведения исследований, осуществления инновационных технологических разработок для освоения арктических и северных территорий Красноярского края в 2020 году ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» совместно с министерством образования Красноярского края был создан Институт Севера и Арктики.

В составе института функционируют специальные подразделения, занимающиеся подготовкой лиц из числа коренных малочисленных народов (Международная Северная школа), а также профессиональной переподготовкой проживающих в арктической зоне края (Международная бизнес-школа «Арктика»). В Международную Северную школу произведен набор обучающихся.

В Институте Севера и Арктики СФУ реализуются специализированные образовательные программы магистратуры:

08.04.01.13 Проектирование, строительство и эксплуатация зданий и сооружений в суровых природно-климатических условиях циркумполярного региона;

46.04.01.05 История и культура Сибирской Арктики.

В Международной бизнес-школе «Арктика» Института Севера и

Арктики СФУ планируется к запуску 5 программ дополнительного образования:

«Специфика ведения бизнеса на Севере и в Арктической зоне»;

«Стратегическое управление северными и арктическими территориями»;

«Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, организаций и учреждений, коммерческих и некоммерческих структур»;

«Практика цифровых трансформаций и цифровизация бизнеса на Севере и в Арктике»;

«Профилактика острых вирусных респираторных заболеваний в условиях Крайнего Севера и Арктики».

Подготовку высококвалифицированных специалистов для промышленных предприятий нефтегазодобывающей отрасли и топливно-энергетического комплекса Арктической зоны Красноярского края ведет Институт нефти и газа ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» (далее - Институт нефти и газа). Контингент студентов Института нефти и газа составляет около 1,0 тыс. человек.

На территории Арктической зоны Красноярского края осуществляет деятельность ФГБОУ ВО «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского» (далее - Университет). В настоящее время в Университет обучается более 2,0 тыс. студентов. Университет ориентирован на удовлетворение потребностей экономики Арктической зоны региона в квалифицированных кадрах и, в первую очередь, градообразующего предприятия - ПАО «ГМК «Норильский никель».

Министерством здравоохранения Красноярского края проводятся мероприятия по целевой подготовке специалистов с высшим медицинским образованием, в том числе из числа жителей районов Крайнего Севера, в рамках квоты целевого приема, установленной для Красноярского края в текущем году. Студентам (ординаторам), заключившим с министерством здравоохранения Красноярского края договор о целевом обучении и зачисленным на обучение по программам специалитета (ординатуры), осуществляется социальная выплата в соответствии с Законом края от 01.12.2014 № 7-2869 «О социальных выплатах обучающимся по образовательным программам высшего медицинского или фармацевтического образования, заключившим договор о целевом обучении».

В районах Крайнего Севера подготовку квалифицированных кадров и специалистов для организаций ведут 11 краевых профессиональных образовательных учреждений, в которых обучается свыше 3,0 тыс. человек из числа молодежи по 28 программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих («Машинист на буровых установках», «Бурильщик эксплуатационных и разведочных скважин», «Парикмахер», «Оленевод-механизатор», «Повар-кондитер», «Продавец, контролёр-кассир», «Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования»,

«Сварщик», «Слесарь по ремонту автомобиля» и др.), 17 программам подготовки специалистов среднего звена («Сестринское дело», «Преподавание в начальных классах», «Дошкольное образование», «Бурение нефтяных и газовых скважин», «Технология машиностроения», «Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы», «Сварочное производство», «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» и др.), 5 программам профессионального обучения («Слесарь по ремонту автомобилей», «Штукатур», «Швея» и др.). Все учреждения располагают необходимой учебной базой для проведения как теоретических, так и практических занятий.

В рамках государственной программы Красноярского края «Содействие занятости населения» реализуется мероприятие по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию отдельных категорий граждан (далее-обучение). В 2021 году на обучение 1,1 тыс. человек предусмотрены средства краевого бюджета в сумме 21,6 млн рублей, включая оплату курса обучения, стоимости проезда к месту обучения и обратно, найма жилого помещения на период обучения в другой местности. В январе-сентябре 2021 приступили к обучению 0,9 тыс. безработных граждан, женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность. Обучение организовано по очной, очно - заочной формам обучения с применением дистанционных образовательных технологий. Обучение осуществляется по 27 профессиям («Машинист бульдозера», «Машинист крана», «Электрогазосварщик», «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» и другие).

С 2021 года в Красноярском крае реализуется мероприятие по обучению отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Реализация мероприятия осуществляется в соответствии с программой профессионального обучения и дополнительного профессионального образования участников мероприятий с использованием информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России». В январе-сентябре 2021 года приступили к обучению 38 человек из числа безработных и ищущих работу граждан.

Объемы средств из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, внебюджетных источников, направленные на реализацию мероприятий по привлечению трудовых ресурсов определяются в зависимости от потребности в соответствующих мерах.

При решении задач, направленных на привлечение трудовых ресурсов актуальны следующие проблемы:

- 1) Действующие единовременные компенсационные выплаты учителям

и медицинским работникам, предусмотренные государственными программами «Развитие здравоохранения» (утверждена постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1640) и «Развитие образования» (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642) (далее – государственные программы) не распространяются на населенные пункты численностью свыше 50 тыс. человек, что не позволяет получить субсидии из федерального бюджета на софинансирование расходных обязательств субъектов Российской Федерации по осуществлению единовременных компенсационных выплат.

Предлагаем единовременные компенсационные выплаты (врачам, фельдшерам, а также акушеркам и медицинским сестрам фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктов), предусмотренные государственными программами распространить на населенные пункты численностью свыше 50 тыс. человек расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2) Предлагаем внести изменения в Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и другие законодательные акты, восстанавливающие действие отмененных ранее гарантий и компенсаций молодым северянам, в том числе таких, как: право для лиц моложе 30 лет на получение процентной надбавки к заработной плате в полном объеме с первого года работы, если они проживали перед началом трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет.

3) Одной из основных проблем при реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов является необходимость отбора работодателей для участия в программе на следующий год в 1 полугодии текущего года (например, отбор участников программы 2021 года проводился в 1 полугодии 2020 года) (далее – региональная программа).

В рамках действующего законодательства для участия в отборе работодателю необходимо запланировать трудоустройство специалиста из другого субъекта в рамках региональной программы практически за год до его фактического трудоустройства. При этом необходимо также обязательно определить профессию, по которой потребуются специалист. По опыту реализации региональной программы в Красноярском крае за этот период (1 год) кадровая потребность заполняется за счет других источников или необходимость трудоустройства такого специалиста уже отпадает. По этим причинам работодатель может отказаться от участия в программе или уменьшает численность работников, планируемых к трудоустройству в рамках программы. В связи с необходимостью выполнения целевых показателей программы (в части общей численности привлеченных в рамках программы работников и освоения запланированных на эту численность

средств), это влечет за собой необходимость замены предприятия-участника программы или дополнительного привлечения в программу новых работодателей.

Например, по результатам отбора, организованного в Красноярском крае в 2019 году для участия в программе 2020 года, в течение 2020 года произведена 100% замена работодателей в связи с их отказом от участия в программе.

4) Дополнительной проблемой при привлечении квалифицированных кадров в районы Крайнего Севера – отказ подходящих для трудоустройства кандидатов на переезд, в том числе из-за недостаточно привлекательного размера финансовой поддержки, которую работодатели-участники региональной программы могут оказать работнику из другого субъекта.

Для решения указанных проблем предлагаем рассмотреть возможность следующих изменений в механизм реализации программы:

программой утверждается прогнозная численность участников программы и сумма необходимых финансовых средств по годам;

работодателей включать в программу по заявительному принципу: при трудоустройстве специалиста из другого субъекта Российской Федерации, не включенного Перечень, работодатель обращается в службу занятости. Если он проходит отбор (с учетом критериев отбора в программу), ему предоставляются финансовые средства, предусмотренные в рамках программы;

увеличить размер финансовой поддержки для работодателей, рабочие места которых находятся в районах Крайнего Севера.

5) Разработать государственные механизмы, обеспечивающие достойный уровень оплаты труда работникам, работающим в районах Крайнего Севера и Арктических регионах Российской Федерации.

Информация Правительства Пермского края

В состав территории Пермском края входят муниципальные образования приравненные к районам Крайнего Севера, это Гайнский, Косинский и Кочевский районы.

Министерством социального развития Пермского края и Министерством по туризму и молодежной политике Пермского края заключено Соглашение взаимодействию в трудоустройстве молодежи с Пермским региональным отделением молодежной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды», для содействия в трудоустройстве молодежи, оказания помощи в поиске работы на временной и постоянной основе, в профессиональном самоопределении студентов, выпускников, с учетом рынка труда.

В Пермском крае реализуются следующие мероприятия по содействию трудоустройству выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования.

1. Мероприятия подпрограммы 4 «Содействие занятости населения» Государственной программы Пермского края «Экономическая политика и инновационное развитие», утвержденной постановлением Правительства Пермского края от 03.10.2013 № 1325-п.

2. Мероприятия подпрограммы 2 «Профессиональное образование» Государственной программы Пермского края «Образование и молодежная политика», утвержденной постановлением Правительства Пермского края от 03.10.2013 № 1318-п.

3. Проведение совместных мероприятий ПОО и Центров занятости населения Пермского края (далее - ЦЗН) для выпускников образовательных учреждений по вопросам поиска работы, правил написания резюме, правовых основ трудоустройства, информационного сопровождения поиска и подбора работы.

4. В целях организации адресной поддержки выпускников в ПОО функционируют центры содействия трудоустройства. Сотрудниками центров организуются совместные мероприятия с территориальными органами государственной службы занятости населения, представителями работодателей - социальных партнеров образовательных организаций.

5. Размещение на сайтах ПОО информации о предложениях социальных-партнеров образовательных организаций по трудоустройству и вакансиям.

6. Информирование выпускников о действии с 1 января 2020 года в Пермском крае специального налогового режима «Налог на профессиональный доход», что позволяет выпускникам зарегистрироваться в качестве

самозанятых и начать осуществлять реализацию собственных товаров и услуг.

В образовательных организациях высшего образования созданы и функционируют структурные подразделения по содействию трудоустройству выпускников - Центры карьеры и трудоустройства (далее - Центры карьеры). Основными целями деятельности Центров карьеры являются: оказание содействия временной занятости студентов; трудоустройство выпускников; развитие социального партнерства с предприятиями региона в целях повышения качества подготовки специалистов.

Центры карьеры совместно с ЦЗН регулярно проводят встречи с работодателями и представителями предприятий Пермского края. Данные встречи формируют у обучающихся и выпускников представления о современном состоянии рынка труда и перспективах занятости молодых специалистов, а также повышает конкурентоспособность на рынке труда.

В целях мониторинга трудоустройства выпускников Центры карьеры и трудоустройства образовательных организаций высшего образования ведут учет количества выпускников, стоящих на регистрационном учете в качестве безработных граждан в ЦЗН, а также количество выпускников, которые трудоустроены при помощи Центров карьеры.

На сегодняшний день на едином портале в сфере содействия занятости населения «Работа в России» (далее - Портал) создан специализированный раздел для взаимодействия между образовательными организациями, работодателями, студентами и выпускниками при организации стажировок и практик «Практики и стажировки». Целями данного сервиса является:

- формирование системы связей работодателей и образовательных организаций;
- предоставление возможности привлечения специалистов из крупных образовательных центров для региональных работодателей;
- упрощение процесса коммуникации между участниками документооборота.

Службой занятости населения Пермского края, в том числе Территориальными отделами по Гайнскому, Косинскому, Кочевскому районам ГКУ ЦЗН Пермского края (далее - ТО), ведется работа по привлечению молодых специалистов на свои территории, специалистами ТО ведется ежедневная работа с работодателями по формированию регистра получателей государственных услуг (банка вакансий), по наполнению банка вакансий для студентов, выпускников образовательных организаций.

Кроме того, проводятся ярмарки вакансий, где специалисты ТО оказывают услугу по профессиональной ориентации, проводят тестирование с помощью современных методик и программ, а также консультационную помощь в выборе профессии.

Информация Правительства Приморского края

1. Об эффективных и социально-значимых мерах, реализуемых в Приморском крае в целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

В сфере здравоохранения.

С целью сохранения кадрового потенциала отрасли здравоохранения 15 ноября 2018 года принят Закон Приморского края № 391-КЗ «О предоставлении мер социальной поддержки отдельным категориям медицинских работников медицинских организаций, подведомственных уполномоченному органу исполнительной власти Приморского края в сфере здравоохранения», которым предусмотрены следующие меры социальной поддержки медицинских работников:

ежемесячные денежные выплаты врачам-специалистам в размере 10 000 руб. (до достижения пятилетнего стажа непрерывной работы);

единовременные денежные выплаты врачам-специалистам в размере от 500 000 до 700 000 руб., фельдшерам в размере 300 000 руб., акушеркам в размере 250 000 руб., медицинским сестрам в размере 200 000 руб.;

компенсация понесенных расходов по договору найма жилых помещений в размере от 20 000 до 30 000 руб. в месяц;

выплаты за выявление злокачественных новообразований на ранних стадиях в размере 3 000 руб. за каждый выявленный случай;

ежемесячные выплаты для наставников молодых специалистов (в первый год работы молодого специалиста в медицинской организации) в размере от 3 000 до 5 000 руб.;

единовременная денежная выплата медицинским работникам медицинских организаций, расположенных на территории моногородов Приморского края с численностью населения более 50 тыс. человек (1 000 000 руб. - врачам-специалистам, 500 000 руб. - фельдшерам).

В сфере образования.

В целях привлечения педагогических работников в образовательные организации Приморского края, а также сохранения кадрового потенциала, принят Закон Приморского края от 23 ноября 2018 года № 389-КЗ «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края», в соответствии с которым:

педагогическому работнику предоставляется компенсация части стоимости путевки на санаторно-курортное лечение один раз в три года в размере 25% фактических расходов стоимости путевки, но не более 15 000 руб.;

наставнику - высококвалифицированному педагогическому работнику, назначенному приказом руководителя образовательной организации для сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста, выплачивается ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 руб. в первый год работы молодого специалиста в образовательной организации.

2. О наличии в Приморском крае социальной инфраструктуры и условий для обеспечения жильем работников, которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

Согласно реестра инвестиционных проектов резидентов СПВ и TOP в сфере жилищного строительства, плановое количество рабочих мест по соглашению составляет 467 человек, фактически создано рабочих мест на 417 человек.

Закреплению молодых специалистов на предприятиях строительной отрасли могут способствовать такие мероприятия, как:

введение обязательного распределения выпускников в строительные организации после окончания учебы в средних и высших учебных заведениях;

организация стратегического партнерства с учебными заведениями;

организация и проведение ежегодных конкурсов профессионального мастерства для молодых работников, по результатам которых производится повышение разряда;

закрепление к молодому специалисту опытного наставника, что позволит

быстрее осваивать профессию и приобретать необходимый опыт;

недопущение в организациях увольнения молодых специалистов, проработавших менее года, кроме нарушителей трудовой дисциплины, при сокращении численности или штата работников;

введение нормы о заключении контрактов на максимальный срок со специалистами третьего года работы, с увеличением окладов до 50% и предоставлением дополнительного отпуска до пяти календарных дней.

Одним из проектов, предусматривающих жилищное строительство и развитие социальной инфраструктуры, является проект создания судостроительного комплекса «Звезда» в ГО Большой Камень. В настоящее время работодателями, реализующими инвестиционные проекты на территории Приморского края, заявлена потребность на 2 918 вакантных рабочих мест, в том числе 499 вакантных рабочих мест (или 17,1%) заявлено ООО «ССК «Звезда».

С 2017 года ООО «ССК «Звезда» является участником подпрограммы «Повышение мобильности трудовых ресурсов» государственной программы Приморского края «Содействие занятости населения Приморского края» (далее - подпрограмма мобильности). За период участия в подпрограмме мобильности ООО «ССК «Звезда» привлечены на работу из других субъектов Российской Федерации более 1 тыс. человек. Для осуществления расходов по оказанию мер поддержки привлеченным работникам ООО «ССК «Звезда» выплачивается субсидия за счет средств федерального и краевого бюджетов, в том числе на обеспечение работников жильем, приобретение земельных участков и строительство на них индивидуальных жилых домов.

3. О мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера.

В сфере здравоохранения.

Законом Приморского края от 15 ноября 2018 года № 391-КЗ «О предоставлении мер социальной поддержки отдельным категориям медицинских работников медицинских организаций, подведомственных уполномоченному органу исполнительной власти Приморского края в сфере

здравоохранения» предусмотрены следующие меры социальной поддержки медицинских работников, в том числе в районах, приравненных к территориям Крайнего Севера:

ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 руб. врачам-специалистам медицинских организаций;

единовременная денежная выплата в размере 700 000 руб. врачам-специалистам медицинских организаций;

единовременная денежная выплата в размере 1 400 000 руб. врачам-специалистам дефицитных специальностей.

В сфере образования.

Законом Приморского края от 23 ноября 2018 года № 389-КЗ «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края» предусмотрены следующие меры социальной поддержки молодых специалистов - педагогических работников:

единовременная денежная выплата в размере от 275 000 руб. до 385 000 руб. в городских округах Приморского края, приравненных к территориям Крайнего Севера, и в размере от 330 000 руб. до 440 000 руб. в муниципальных районах Приморского края, приравненных к территориям Крайнего Севера;

ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 руб. (выплачивается ежемесячно до достижения трехлетнего стажа работы в образовательной организации);

компенсация расходов за наем (поднаем) жилого помещения (предоставляется молодому специалисту в размере 50 процентов фактических расходов по договору найма (поднайма) жилого помещения, но не более 10 000 руб. в месяц, в течение одного года работы в образовательной организации).

4. Об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест.

Обратиться за оказанием содействия в поиске подходящей работы можно непосредственно в одно из отделений КГКУ «Приморский центр занятости

населения», либо подать заявление о предоставлении государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы дистанционно на портале «Работа в России», воспользовавшись учетной записью государственных услуг.

Широкому кругу лиц, проживающих за пределами Приморского края, ознакомиться с актуальной информацией о вакансиях в Приморском крае можно на информационном портале Федеральной службы по труду и занятости «Работа в России» по адресу в сети Интернет www.trudvsem.ru.

5. О мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда в районах Крайнего Севера.

В рамках государственной программы Приморского края «Содействие занятости населения Приморского края на 2020 - 2027 годы», утвержденной постановлением Администрации Приморского края от 24.12.2019 № 870-па, предусмотрены мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования (далее - профессиональное обучение) различных категорий граждан. В 2021 году в рамках программы занятости на профессиональное обучение планируется направить 2 347 граждан различных категорий. На 01.09.2021 на профессиональное обучение направлено 1725 граждан.

В рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» реализуется мероприятие по организации профессионального обучения граждан в возрасте 50-ти лет и старше, граждан предпенсионного возраста, женщин, имеющих детей до семи лет, а также граждан, ищущих работу и обратившихся в органы службы занятости населения, включая безработных граждан. В ходе данного мероприятия в 2021 году планируется направить на профессиональное обучение 3 346 граждан. На 16.09.2021 направлено на обучение 795 граждан.

6. О соотношении объемов средств их федерального бюджета, бюджета Приморского края, внебюджетных источников, направленных на реализацию мероприятий по привлечению трудовых ресурсов.

Уровень предельного софинансирования расходного обязательства из

средств федерального бюджета в рамках реализуемых региональных программ, предусматривающих привлечение трудовых ресурсов, составляет 88%, из средств краевого бюджета - 12%.

7. Об актуальных проблемах законодательного и правоприменительного характера, выявленных при решении задач, направленных на привлечение трудовых ресурсов.

Учитывая отрицательное значение показателя миграции Приморского края в пределах России при положительном значении показателя международной миграции, очевидно, что край покидает преимущественно местное население. Чаще из Приморья уезжают квалифицированные специалисты в трудоспособном возрасте. Средний уровень образования трудовых мигрантов из стран Центральной Азии, лидирующих в миграционном обмене, более низкий, чем у населения, выбывающего за пределы Приморского края. Как следствие, в крае наблюдается серьезная нехватка квалифицированных специалистов.

Снижение требований, предъявляемых к потенциальным участникам Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 22.06.2006 № 637 (далее - Государственная программа), выбравшим территорией вселения крупный городской округ с развитой инфраструктурой, делает его доступным и привлекательным для неквалифицированных специалистов, у которых мало перспектив закрепиться на выбранной территории вселения из-за низкой оплаты неквалифицированного труда, преобладающей в организациях с неформальной занятостью, на фоне высоких цен на товары и услуги, аренду и покупку жилья, обучение в профессиональных образовательных организациях. Соотечественники вынуждены обращаться за поддержкой в органы исполнительной власти Приморского края с требованиями о предоставлении жилья, подборе высокооплачиваемой работы, выплате мер социальной поддержки. При невозможности решения этих проблем в силу объективных причин - уезжают в более благоприятные для проживания регионы страны ранее

чем через три года, предусмотренные Государственной программой. Сосредоточение неквалифицированной рабочей силы в региональном центре из числа лиц - участников Государственной программы на фоне имеющегося притока таких же соискателей из отдаленных территорий субъекта Российской Федерации заведомо создает условия, при которых соискатели вынуждены соглашаться на работу без оформления трудовых отношений.

8. Предложения в проект итогового документа интернет-конференции.

В целях совершенствования системы государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, предлагаем:

предусмотреть механизм возмещения в полном объеме за счет средств федерального бюджета расходов хозяйствующим субъектам - работодателям, не относящимся к бюджетной сфере, связанных с предоставлением государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (осуществление оплаты труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате - статья 315 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска - статья 321 ТК РФ, компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно - статья 325 ТК РФ);

рассмотреть вопрос о наделении Пенсионного фонда Российской Федерации по компенсации затрат работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (в связи с предоставлением работникам вышеуказанных гарантий и компенсаций), на основе заявительного порядка, предусмотрев на эти цели соответствующее финансирование в федеральном бюджете;

внести изменения в статью 317 ТК РФ и в статью 11 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях» о выплате молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет) процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

Необходимо расширять практику целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием для работы по профессиям, востребованным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с обязательной отработкой выпускниками не менее пяти лет по распределению.

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации В.В. Путина Правительством Российской Федерации разработана программа «Дальневосточная ипотека», условия которой утверждены постановлением Правительства Российской Федерации № 1609 от 07.12.2019 «Об утверждении условий программы «Дальневосточная ипотека» и внесении изменений в распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2015 г. № 1713-р» (далее - программа «Дальневосточная ипотека»).

В целях привлечения востребованных специалистов в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, а также сохранения имеющего кадрового потенциала, предлагаем:

«смягчить» основные условия программы «Дальневосточная ипотека» в части уменьшения процентной ставки до 1% и отмены первоначального взноса;

распространить действие программы «Дальневосточная ипотека» на востребованных специалистов без ограничений по возрасту.

Информация Правительства Хабаровского края
к интернет-конференции на тему "Вопросы совершенствования правовых механизмов, обеспечивающих привлечение трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности"

По пунктам 1 и 6. Об эффективных и социально-значимых мерах, реализуемых в Хабаровском крае в целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

О соотношении объемов средств из федерального бюджета, бюджета края, внебюджетных источников, направленных на реализацию мероприятий по привлечению трудовых ресурсов

В целях привлечения квалифицированных специалистов в учреждения социальной сферы края, имеющие острую кадровую потребность и расположенные в отдаленных и труднодоступных муниципальных районах края, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, проводится работа по предоставлению за счёт средств краевого бюджета сберегательного капитала и образовательного кредита (постановление Правительства Хабаровского края от 30.12.2008 № 312-пр "О мерах по обеспечению квалифицированными кадрами учреждений социальной сферы Хабаровского края").

Сумма **сберегательного капитала** устанавливается в размере 50 минимальных окладов специалиста по занимаемой должности с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

С 2016 по 2020 годы на предоставление сберегательного капитала заключено 364 договора со специалистами, направленными на работу в учреждения социальной сферы, находящиеся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Осуществлены выплаты на общую сумму 350,3 млн. рублей (за счёт краевого бюджета), в том числе за 2020 год - 109,5 млн. рублей (за счёт краевого бюджета).

Образовательный кредит студентам образовательных организаций высшего профессионального образования предоставляется на условиях срочности и возвратности на оплату обучения и предоставление мер материальной поддержки (выплата дополнительной стипендии, оплата проживания в общежитии, оплата проезда к месту прохождения практики и обратно, оплата проезда к месту трудоустройства и закрепления).

В 2016 - 2020 годах по районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностям заключено 114 договоров на предоставление образовательного кредита на общую сумму 14,0 млн. рублей (за счёт краевого бюджета), в том числе за 2020 год - 3,4 млн. рублей (за счёт краевого бюджета).

Реализуются программы, направленные на привлечение специалистов из других регионов России и зарубежных стран.

Программа Хабаровского края "**Повышение мобильности трудовых ресурсов**" (постановление Правительства края от 14.07.2015 № 191-пр).

Работодателям, участвующим в программе трудовой мобильности, предоставляются субсидии на финансовое обеспечение затрат по оказанию мер

поддержки работникам, привлекаемым для трудоустройства из других субъектов Российской Федерации. Размер субсидии в период 2016 – 2018 годов составлял 225,0 тыс. рублей, с 2019 года – 1 000,0 тыс. рублей. Средства субсидии расходуются работодателями на:

- компенсацию расходов привлеченных работников по переезду и провозу багажа;

- жилищно-бытовому обустройству на территории края;

- медицинское обслуживание;

- устройство детей в детский сад и иные меры поддержки.

В 2016 – 2020 годах в рамках программы трудовой мобильности работодателями, осуществляющими деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях привлечено 511 работников.

Общая сумма средств составила 364,8 млн. рублей:

- за счет федерального бюджета – 286,9 млн. рублей;

- краевого бюджета – 56,7 млн. рублей;

- средств работодателей – 21,2 млн. рублей.

Государственная программа Хабаровского края **"Оказание содействия добровольному переселению в Хабаровский край соотечественников, проживающих за рубежом"** (постановление Правительства края от 25.10.2013 № 355-пр)

Участникам программы переселения соотечественников и членам их семей предоставляются государственные гарантии и меры поддержки:

- на федеральном уровне:

- упрощенное получение разрешения на временное проживание в Российской Федерации и российского гражданства;

- выплата подъемных;

- компенсация расходов на переезд и провоз багажа;

- трудоустройство на равных основаниях с гражданами Российской Федерации без оформления разрешительных документов;

- предоставление жилищной субсидии;

- на краевом уровне:

- содействие во временном жилищном обустройстве на период до 6 месяцев с момента прибытия в край (предоставление мест для проживания в центре временного размещения либо компенсация найма жилого помещения в размере до 10 тыс. рублей);

- компенсация расходов на признание образования, полученного в иностранном государстве, и оформление документов на право занятия медицинской деятельностью в размере до 6,5 тыс. рублей.

С 2016 по 2020 годы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях участниками программы стали 1 419 соотечественников и членов их семей.

Общая сумма расходов составила 83,1 млн. рублей:

- за счет средств федерального бюджета – 33,0 млн. рублей;

- краевого бюджета – 50,1 млн. рублей.

По пункту 2. О наличии в Хабаровском крае социальной инфраструктуры и условий для обеспечения жильем работников, которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест

За период с 2016 по 2020 годы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Хабаровского края введено в эксплуатацию 16 объектов социальной инфраструктуры, в том числе:

- девять детских садов – 1 580 мест;
- четыре школы – 2 160 мест;
- две школы с дошкольными группами – 240 мест;
- спальный корпус дошкольного интерната в пос. Тыр Ульчского муниципального района мощностью – 35 мест.

Общий объем финансового освоения указанных объектов составляет 5 314,4 млн. рублей, в том числе из федерального бюджета – 1 931,3 млн. рублей, из консолидированного бюджета – 3 383,1 млн. рублей.

По пункту 3. О мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

В целях поддержки педагогических работников, переехавших или изъявивших желание переехать на постоянное место жительства в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, Правительством Хабаровского края принят ряд нормативных правовых актов, определяющих льготы и социальные гарантии для специалистов в сфере образования:

- выплата единовременного пособия в размере восьми должностных окладов при поступлении на работу на педагогические должности впервые после получения диплома об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (до 01.01.2020 – четырех окладов) (Закон Хабаровского края от 14.02.2005 № 261 "О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся").

С 2016 по 2020 годы единовременная выплата предоставлена 581 специалисту, из бюджета края выделено 21,5 млн. рублей, в том числе в 2020 году 114 специалистам на сумму 7,1 млн. рублей;

- установление ежемесячной надбавки в размере 35 % ставки заработной платы (должностного оклада) в течение первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения (приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 № 31).

С 2016 по 2020 год заработную плату с учетом повышающего коэффициента получили 4 863 специалиста, на общую сумму 94,7 млн. рублей, в том числе в 2020 году 1 147 человек на сумму 26,4 млн. рублей;

- компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и электрической энергии; установление повышающего коэффициента к заработной плате в размере 25 процентов педагогическим работникам

краевых государственных и муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности;

- установление повышающего коэффициента за наличие первой квалификационной категории – 15 %, высшей – 75 %.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2020 № 1681 "О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования" ведется подготовка специалистов по договорам о целевом обучении по педагогическим специальностям и направлениям подготовки. В ВУЗах края для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям осуществляется подготовка 200 специалистов, в том числе 141 – по очной форме, 59 – по заочной, из них поступили в 2020 году 39 человек, в 2019 – 44 человек.

Органами местного самоуправления края для обучающихся по очной форме дополнительно введены меры социальной поддержки:

- выплата стипендии "целевикам", компенсация расходов по оплате проезда к месту жительства и обратно на время каникул, проезда к месту практики и обратно, оплата проживания в общежитии;

- ежемесячная выплата в размере 35% к заработной плате молодым специалистам в течение двух лет по истечении трех лет работы (Амурский муниципальный район);

- предоставление служебного жилья (Верхнебуреинский, Комсомольский, Николаевский, Советско-Гаванский, Солнечный и Ульчский муниципальные районы края).

В целях обеспечения образовательных организаций края квалифицированными педагогическими работниками реализация данных мер будет продолжена.

В результате реализации мероприятий с 2016 по 2020 годы в образовательные учреждения края, находящиеся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, привлечено 1 016 молодых специалистов, в том числе в 2020 году – 213 человек. Показатель закрепляемости молодых специалистов после первого года работы увеличился до 83,9 % (2019 году – 82,2 %). Доля молодых учителей в возрасте до 35 лет остается стабильной – 24,4 %.

По пункту 4. Об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест

Информация о количестве свободных рабочих мест (вакантных должностей) размещается в открытом доступе на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" (trudvsem.ru) и Интерактивном портале комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края (<https://sz27.ru>).

С 2016 по 2020 годы работодателями Хабаровского края, осуществляющими деятельность в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, размещено 154,1 тыс. вакансий.

По пункту 5. О мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

1. В целях закрытия потребности в рабочих кадрах и специалистах среднего звена районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в техникумах и колледжах края **осуществляется подготовка по программам среднего профессионального образования.**

При формировании контрольных цифр приема на обучение по программам среднего профессионального образования за счет средств краевого бюджета (далее – контрольные цифры приема) учитываются государственные программы края, потребность экономики края в квалифицированных рабочих кадрах, служащих и специалистах среднего звена, предложения отраслевых органов исполнительной власти края в отношении профессий и специальностей для каждой сферы экономики на основе анализа рынка труда, в том числе для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Контрольные цифры приема ежегодно рассматриваются и согласовываются на заседании краевого межведомственного координационного совета по развитию кадрового потенциала экономики Хабаровского края (распоряжение Правительства Хабаровского края от 20.11.2014 № 821-рп "О краевом межведомственном координационном совете по развитию кадрового потенциала экономики Хабаровского края").

На 2022/2023 учебный год контрольные цифры приема на обучение за счет средств краевого бюджета установлены в объеме 7 915 человек (на 2021/2022 учебный год – 7 765 человек), из них на обучение по образовательным программам подготовки специалистов среднего звена – 5 490 человек (на 2021/2022 учебный год – 5 465 человек) и для обучения по образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих – 2 425 человек (на 2021/2022 учебный год – 2 300 человек) (приказ министерства образования и науки края от 26.02.2021 № 4).

2. Проводятся мероприятия по **профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан**, включая обучение в другой местности, обучение незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность. Ежегодно по направлению органов службы занятости необходимо обучать не менее 500 человек.

С 2016 по 2020 годы профессиональным обучением и дополнительным профессиональным образованием охвачено 6 195 человек, затраты краевого бюджета составили 106,7 млн. рублей.

По пункту 7. Об актуальных проблемах законодательного и правоприменительного характера, выявленных при решении задач, направленных на привлечение трудовых ресурсов

1. В части реализации программы Хабаровского края "Повышение

мобильности трудовых ресурсов".

В соответствии со статьей 78 Бюджетного кодекса РФ субсидия предоставляется юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям, и не распространяется на государственные (муниципальные) учреждения. В связи с этим краевые государственные и муниципальные организации здравоохранения, образовательные организации края, испытывающие острый кадровый дефицит, не имеют возможности участвовать в программе трудовой мобильности.

2. В части реализации государственной программы Хабаровского края "Оказание содействия добровольному переселению в Хабаровский край соотечественников, проживающих за рубежом":

- длительный период получения соотечественниками российского гражданства (6 и более месяцев);

- отсутствие контроля за проживанием соотечественников на территории края в течение срока, установленного Госпрограммой (3 года).

3. В части реализации основных государственных гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

3.1. Районный коэффициент к заработной плате.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате установлены нормативными правовыми актами бывшего СССР, постановлениями Госкомтруда СССР, Президиума и Секретариата ВЦСПС 1960 – 1990 гг.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате зависят от территории, вида экономической деятельности (отрасли народного хозяйства), формы собственности работодателя.

В настоящее время на одной территории могут применяться разные районные коэффициенты, что создает неравные условия при начислении заработной платы. Например, в Охотском районе (Крайний Север) для работников организаций связи установлен районный коэффициент 1,7, а для работников лесозаготовительных предприятий – 1,6.

Это приводит к возникновению неравных условий оплаты труда.

3.2. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в особых климатических условиях.

Для молодежи, проживающей на территориях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлен порядок установления надбавок к заработной плате в зависимости от стажа. При отсутствии трудового стажа надбавки не устанавливаются.

Молодежь, родившаяся и проживающая длительное время на территориях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, вступая в трудовые отношения, вынуждена зарабатывать надбавку к заработной плате наравне с лицами, родившимися и проживающими в более комфортных климатических условиях.

3.3. Районные коэффициенты и процентные надбавки являются государственными гарантиями. Расходы по их оплате ложатся на работодателей.

Предприятия, финансируемые из бюджета всех уровней, закладывают указанные затраты в смету бюджетных расходов.

Работодатели внебюджетного сектора (в том числе субъекты малого и среднего предпринимательства), относят эти затраты на себестоимость выпускаемой ими продукции (услуг), что соответственно не стимулирует работодателей к повышению заработной платы и снижает конкурентоспособность по сравнению с предприятиями, расположенными на остальных территориях Российской Федерации;

3.3. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

В соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 33 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" лица, работающие в северных территориях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно.

Реализация права работника на отдых в настоящее время напрямую зависит от финансовых возможностей и формы собственности работодателя.

Гражданам, работающим на одной территории у разных работодателей (федеральных, региональных, муниципальных либо не относящихся к бюджетной сфере), выплачиваются различные по объему компенсации.

3.4. Компенсация расходов, связанных с переездом, для лиц, заключивших трудовые договоры с работодателем, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Лицам, заключившим трудовые договоры с работодателями, расположенными в северных районах, за счет средств работодателя предоставляются:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок работнику и каждому прибывающему с ним члену его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи, а также провоза багажа;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Работникам предоставляется разный объем гарантий в зависимости от формы собственности работодателя.

По пункту 8. О предложениях в проект итогового документа интернет-конференции

Для сокращения миграционного оттока населения, привлечения трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности предлагаем продолжить работу с федеральными органами исполнительной власти:

1. По вопросу привлечения специалистов в государственные и муниципальные организации социальной сферы по **программе повышения мобильности трудовых ресурсов** предлагаем поручить Минтруду России рассмотреть возможность инициирования внесения изменений в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (ст. 22.2, ст. 22.3) в части предоставления финансовой поддержки по программам повышения мобильности трудовых ресурсов не работодателю в виде субсидии, а непосредственно привлеченному работнику.

2. По вопросу участия в **Государственной программе по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом**, предлагаем поручить МВД России рассмотреть возможность инициирования внесения изменений в Федеральный закон "О гражданстве Российской Федерации" от 31.05.2002 № 62-ФЗ в части:

- обеспечения возможности получения участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом и членами их семей, российского гражданства без оформления разрешения на временное проживание;

- введения на законодательном уровне системы дополнительного учета участников Госпрограммы и членов их семей, предполагающей процедуру их отметки в территориальном органе МВД России не реже одного раза в полугодие.

3. По вопросу **установления районных коэффициентов и процентных надбавок** предлагаем поручить Минтруду России совместно с Минвостокразвития России:

- при разработке проекта постановления, устанавливающего размеры и порядок применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, установить единый размер районного коэффициента для конкретной территории независимо от формы собственности и отраслевой принадлежности работодателя (не ниже установленных в настоящее время на региональном уровне);

- рассмотреть вопрос внесения изменений в статьи 316 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 10 – 11 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" в части установления для молодых людей (лиц в возрасте до 35 лет), проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет, выплаты процентной надбавки к заработной плате с первого дня работы в полном объеме.

4. По вопросу компенсации затрат работодателей на оплату проезда работников к месту отдыха и обратно:

В целях снижения финансовой нагрузки на работодателей, связанной с обеспечением работникам "северных" гарантий предлагаем поручить Минтруду России совместно с Минвостокразвития России рассмотреть вопрос:

- компенсации затрат работодателей на оплату проезда работников к месту отдыха и обратно из федерального бюджета;

- либо ввести меры налогового стимулирования:

замена обязанности работодателей – субъектов МСП – компенсации работникам расходов по оплате один раз в два года стоимости проезда к месту использования отпуска правом работников, указанных работодателей и неработающих членов их семей, на налоговый вычет в части понесенных расходов с одновременной компенсацией выпадающих в связи с этим доходов региональных бюджетов за счет средств федерального бюджета;

исключение из базы для исчисления страховых взносов выплат, начисленных сотрудникам с учетом применения районных коэффициентов и процентных надбавок.

5. По вопросу компенсации расходов, связанных с переездом, для лиц, заключивших трудовые договоры с работодателем, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предлагаем поручить Минтруду России совместно с Минвостокразвития России рассмотреть вопрос:

- установления единого размера пособия для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем и переезжающих на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;

- выплаты пособия за счет средств федерального бюджета.

Информация Управления занятости населения Амурской области

Управление занятости населения Амурской области направляет подготовленные совместно с исполнительными органами государственной власти материалы к интернет-конференции на тему «Вопросы совершенствования правовых механизмов, обеспечивающих привлечение трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера и приравненных к ним местности», с учетом сложившейся области практики.

В Амурской области к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера относятся города: Зея, Тында, районы: Тындинский, Зейский, Селемджинский.

По информации министерства экономического развития области одним из инструментов привлечения трудовых ресурсов в районы Севера является создание новых высокопроизводительных мест в рамках реализации инвестиционных проектов.

В Селемджинском районе - реализуются инвестиционные проекты в сфере золотодобычи и угольной промышленности.

Введено в эксплуатацию по две линии флотации на рудниках Маломыр в 2017 году и Пионер в 2021 году, на промышленной площадке Покровского месторождения в 2018 году запущен автоклавный гидрометаллургический комплекс, в рамках которых создано порядка 100 рабочих мест.

Ведется комплексное освоение Сугодинско-Огоджинского месторождения каменных углей, в рамках реализации проекта создано около 3000 рабочих мест.

В 2022 году в пгт. Февральск начнется строительство комплекса по глубокой переработке древесины, в рамках проекта предусмотрено создание 28 постоянных рабочих мест.

В Тындинском районе до конца текущего года начнется строительство логистического кластера для обеспечения доставки угля с территории угольного разреза, находящегося в Республике Саха (Якутия) до железнодорожной станции Талума Угольная (Амурская область Тындинский район). До 2024 года в рамках проекта предусмотрено создание 312 постоянных рабочих мест.

В Зейском районе - рассматривается вопрос создания современного технопарка со строительством сети центров обмена данных общей мощностью больше 20 МВт (более 2 тысяч стоек) на базе подготовленных площадок в зоне генерации Зейской ГЭС/Нижнебурейской ГЭС.

С 2018 года ОАО «РЖД» проводит модернизацию железнодорожной инфраструктуры Байкало-Амурской и Транссибирской железнодорожных магистралей с развитием пропускных и провозных способностей. С целью повышения качества предоставляемых социальных услуг в притрассовых поселках Восточного полигона РЖД, между Правительством Амурской области и ОАО «РЖД» в 2021 году подписано соглашение, в рамках которого в период 2021-2024 годы в районах, приравненных к территориям Крайнего Севера Амурской области запланирована реализация 31 мероприятия, в том числе 4 - в здравоохранении, 23 - в образовании, 1 - в культуре, 4 - в спорте.

Потребность в рабочей силе в Амурской области в районах, приравненных к территориям Крайнего Севера по состоянию на 15.10.2021, составила 2759 ед., в том числе по рабочим профессиям - 2340 ед.

По информации министерства здравоохранения области активно проводятся мероприятия, направленные на привлечение трудовых ресурсов в подведомственные медицинские организации, в том числе оказывающие первичную медико-санитарную помощь.

Действующей мерой привлечения медицинского персонала в сельские медицинские организации является реализация программы «Земский доктор» («Земский фельдшер»). Данная программа действует с 2012 года по настоящее время на всей территории Российской Федерации, в том числе в Амурской области. В 2021 году в рамках реализации указанной программы единовременную компенсационную выплату получают 28 врачей и 10 фельдшеров, а также акушерок и медицинских сестер фельдшерско-акушерских пунктов.

За счет средств областного бюджета реализуются программы по привлечению и закреплению медицинских кадров в медицинских организациях, оказывающих первичную медико-санитарную помощь.

Постановлением Правительства Амурской области от 05.03.2021 № 122 утвержден Порядок предоставления единовременной компенсационной выплаты медицинским работникам (врачам, фельдшерам), прибывшим в отдаленные сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа Амурской области, расположенные в зоне Байкало-Амурской магистрали. Нормативный правовой акт предусматривает дополнительные меры социальной поддержки медицинским работникам - единовременную компенсационную выплату в размере пять миллионов рублей - врачам, три миллиона рублей - фельдшерам. Средства на данные цели предусмотрены в областном бюджете в полном объеме.

Также одной из мер, мотивирующей молодых специалистов к трудоустройству в медицинские организации, расположенные в районах

Крайнего Севера, является осуществление единовременных выплат (подъемных) органами местного самоуправления.

С целью привлечения и закрепления медицинских работников с 2021 года действует региональная программа приобретения за счет средств областного бюджета и передачи в собственность государственных учреждений здравоохранения жилых помещений в муниципальных образованиях области для предоставления медицинским работникам по договорам служебного найма и использования их в дальнейшем в качестве специализированного жилого фонда.

Кроме того, органами местного самоуправления осуществляется предоставление жилых помещений по договорам социального найма медицинским работникам, признанным нуждающимися в жилых помещениях, а также работодателями осуществляется компенсация расходов медицинским работникам за аренду жилых помещений.

По информации министерства культуры и национальной политике области с целью мотивации молодых специалистов к трудоустройству предусмотрены выплата подъемных: 300 тыс. руб. с дипломом высшего профессионального образования, 150 тыс. рублей с дипломом среднего профессионального образования в соответствии программой "Социально-экономическая поддержка молодых специалистов, работающих в учреждениях здравоохранения, образования, культуры и спорта и Комитете по делам молодежи в городе Тынде на 2015-2024 годы», утвержденной постановлением Администрации города Тынды от 29.09.2014 № 3615.

По информации министерства образования и науки привлечению и закреплению в региональной системе образования молодых педагогических работников способствует предоставление органами местного самоуправления молодым педагогам мер социальной поддержки, таких, как выплата единовременного пособия, назначение специальных надбавок к заработной плате, предоставление жилых помещений, компенсация части затрат за аренду жилья и переезда до места работы, увеличение длительности оплачиваемого отпуска.

Так, в Зейском районе молодым специалистам предоставляется льгота по оплате жилищно-коммунальных услуг в сельской местности, выплачивается ежемесячная доплата в размере 5 тыс. руб., компенсация проезда специалисту и неработающим членам его семьи к месту проведения отдыха и обратно 1 раз в 2 года.

В Селемджинском районе молодым специалистам предоставляется льгота по оплате жилищно-коммунальных услуг в сельской местности, производится единовременная выплата молодому специалисту в размере 150 тыс. руб., оплата

проезда к месту проведения отдыха 1 раз в 2 года, ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 72 календарных дня.

В Тындинском районе молодым специалистам также предоставляется льгота по оплате жилищно-коммунальных услуг в сельской местности, предоставляется единовременная выплата в размере 100 тыс. руб., оплата проезда к месту проведения отдыха 1 раз в 2 года.

Во всех вышеназванных территориях районный коэффициент составляет 70 %, северные надбавки - 50%.

Для устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока (далее - КМНС) и с целью закрепления молодых педагогов родного языка и литературы на территориях, приравненных к Крайнему Северу, организована работа по направлению лиц из числа КМНС на обучение в РГПУ им. А.И. Герцена.

В 2021 году на целевое обучение в вышеназванный университет по специальности «Родной язык (родная литература)» поступили 3 студента от Амурской области.

В целях обеспечения информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных мест на сайтах министерств, в территориальных органах службы занятости, на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России» регулярно размещается актуальная информация о вакансиях для привлечения работников в организации расположенные в районах Крайнего Севера.

Внедрение вышеуказанных мер социальной поддержки направлено на проведение мероприятий по привлечению трудовых ресурсов в Амурскую область, в том числе в местности, приравненные к районам Крайнего Севера.

Материалы Министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области

1. Об эффективных и социально-значимых мерах, реализуемых в субъекте Российской Федерации в целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

В целях привлечения в Архангельскую область трудовых ресурсов из регионов Российской Федерации, не включенных в перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2015 г. № 696-р, реализуются мероприятия по обеспечению перечисления средств финансовой поддержки работодателям, привлекающим трудовые ресурсы из субъектов Российской Федерации, не включенных в перечень приоритетных, в соответствии с сертификатом в рамках подпрограммы № 5 «Повышение мобильности трудовых ресурсов (2015 – 2023 годы)» государственной программы Архангельской области «Содействие занятости населения Архангельской области, улучшение условий и охраны труда», утвержденной постановлением Правительства Архангельской области от 8 октября 2013 г. № 466-пп (далее соответственно – подпрограмма № 5, Программа содействия занятости).

Участником подпрограммы № 5 Программы содействия занятости является акционерное общество «Производственное объединение «Северное машиностроительное предприятие» (далее – АО «ПО «Севмаш»).

Между министерством труда, занятости и социального развития Архангельской области (далее – министерство) и АО «ПО «Севмаш» заключено соглашение об участии в подпрограмме № 5 до 2024 года.

По состоянию на 1 октября 2021 г. численность трудоустроенных граждан – 31 человек (62,0 процента от установленного показателя в 50 человек), еще 11 человек проходят процедуру согласования и приступят к исполнению должностных обязанностей в ближайшее время.

Для трудоустройства привлечены граждане из 12 субъектов Российской Федерации: Белгородская, Воронежская, Кировская, Калужская, Нижегородская, Тульская, Челябинская, Пензенская области, Краснодарский край, Ставропольский край, Ханты-Мансийский автономный округ, Республика Крым.

Граждане трудоустроены, в том числе по следующим профессиям (специальностям): техник, сборщик-достройщик судовой, инженер-технолог, токарь, электрогазосварщик ручной сварки, слесарь-монтажник судовой, гуммировщик судовой, экономист по планированию.

2. О наличии в субъекте Российской Федерации социальной инфраструктуры и условий для обеспечения жильем работников,

которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

Одним из условий для обеспечения жильем работников, которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест можно считать наличие возможности приобретения (строительства) жилья на территории Архангельской области для молодых семей, возраст супругов в которых не превышает 35 лет, посредством участия таких семей в подпрограмме «Обеспечение жильем молодых семей» государственной программы Архангельской области «Обеспечение качественным, доступным жильем и объектами инженерной инфраструктуры населения Архангельской области», утвержденной постановлением Правительства Архангельской области от 11 октября 2013 г. № 475-пп (далее – подпрограмма «Обеспечение жильем молодых семей»).

Мероприятия указанной программы напрямую не направлены на привлечение в субъект трудовых ресурсов. Вместе с тем, наличие такой возможности может косвенно оказывать влияние на положительное решение граждан, рассматривающих возможность переезда на постоянное место жительства в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

В рамках подпрограммы «Обеспечение жильем молодых семей» молодые семьи получают свидетельство о праве на получение социальной выплаты на приобретение (строительство) жилья. Размер социальной выплаты составляет 30 – 35 процентов от расчетной стоимости жилого помещения и зависит от количества членов молодой семьи.

Подпрограмма «Обеспечение жильем молодых семей» предусматривает решение жилищной проблемы, в том числе с возможностью привлечения средств ипотечного жилищного кредита или займа, что в целом создает для молодежи стимул к повышению качества трудовой деятельности и уровня квалификации в целях роста заработной платы.

Вместе с тем, так как подпрограмма «Обеспечение жильем молодых семей» реализуется на территории всей страны (участвуют 85 субъектов Российской Федерации), она не может рассматриваться как уникальная мера, мотивирующая молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных именно в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

3. О мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера.

1) В целях снижения напряженности на рынке труда, реализации гражданами конституционных прав на труд, социальную защиту от безработицы в Архангельской области реализуется Программа содействия занятости.

В числе основных задач Программы содействия занятости – стимулирование работодателей на создание специальных рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе молодежи, не имеющей опыта работы.

Областным законом от 21 ноября 2011 г. № 387-26-ОЗ «О профессиональной ориентации и содействии трудоустройству молодежи в Архангельской области» определен порядок выплаты компенсации расходов на трудоустройство молодого гражданина.

Право на получение компенсации имеют работодатели, заключившие договор с министерством труда, занятости и социального развития Архангельской области и государственным казенным учреждением Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения». Размер компенсации равен сумме налога на доходы физических лиц, уплаченной работодателем в течение срока действия трудового договора с молодым гражданином, но не более чем за 12 календарных месяцев.

На 1 октября 2021 г. создано 16 рабочих мест для молодежи.

Реализуется программа временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации. Данная программа позволяет работодателям оценить потенциал работника и принять решение о приеме на постоянное место работы.

На 1 октября 2021 г. в рамках мероприятия трудоустроено 37 безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет.

С 2020 года Архангельская область принимает участие в реализации федеральной программы «Земский учитель». Условиями программы предусмотрено, что единовременная компенсационная выплата в размере 1 млн. рублей предоставляется учителям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, рабочие поселки, поселки городского типа или города с населением до 50 тысяч человек.

По итогам конкурсного отбора претендентов на участие в программе «Земский учитель» в августе 2020 года 9 учителей (три учителя русского языка и литературы (школы Виноградовского, Котласского, Холмогорского районов), три учителя иностранного языка (школы Мезенского, Няндомского, Плесецкого районов), учитель математики (школа города Новодвинска), учитель информатики и ИКТ (школа Онежского района), учитель истории и обществознания (школа Плесецкого района)) приступили к работе, из них обеспечены служебным жильем 3 учителя, с 4 учителями заключены договоры аренды (с оплатой за счет средств областного бюджета).

В соответствии со статьей 37 областного закона от 2 июля 2013 г. № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» (далее – областной закон «Об образовании в Архангельской области») в Архангельской области предусмотрены следующие механизмы

стимулирования молодых педагогов с целью привлечения их для работы в сфере образования:

молодым специалистам предоставляется единовременная денежная выплата в связи с поступлением на работу в государственные или муниципальные образовательные организации в размере, установленном постановлением Правительства Архангельской области. Размер единовременной выплаты составляет 100,0 тысяч рублей, в 2020 году указанную выплату получили 203 молодых специалиста.

Кроме того согласно статьями 39 – 41 областного закона «Об образовании в Архангельской области» предусмотрена компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Архангельской области в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа). В 2020 году данная мера материальной поддержки была предоставлена 11,8 тыс. человек на сумму 506,1 млн. рублей.

В соответствии с подпунктом 10 пункта 34 и пунктом 44 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного постановлением Администрации Архангельской области от 5 июня 2009 г. № 149-па/24, системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области входит надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее соответственно – Положение от 5 июня 2009 г. № 149-па/24, надбавка молодым специалистам);

Надбавка молодым специалистам устанавливается с учетом требований, содержащихся в Положении от 5 июня 2009 г. № 149-па/24, отраслевых положениях об оплате труда в государственных казенных учреждениях Архангельской области или отраслевых примерных положениях об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области (далее соответственно – отраслевые положения, отраслевые примерные положения).

Так она устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по

специальности. Также она начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями – конкретные размеры надбавок молодым специалистам.

Например, Отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 г. № 295 (далее – Отраслевое примерное положение № 295), предусмотрен минимальный размер указанной надбавки молодым специалистам – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Положениями о системе оплаты труда, утвержденными образовательными организациями, определяются конкретные размеры надбавок молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных Отраслевым примерным положением № 295.

Согласно Отраслевому положению об оплате труда в государственных казенных учреждениях Архангельской области в сфере лесных отношений, утвержденному постановлением Правительства Архангельской области от 9 августа 2016 г. № 295-пп, размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника.

В областном бюджете Архангельской области на 2021 год и плановый период 2022, 2023 и 2024 годов предусмотрено выделение средств областного бюджета на материальную поддержку студентов, заключивших договоры о целевом обучении по очной форме обучения по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, по специальностям, направлениям подготовки, входящим в укрупненную группу специальностей и направлений подготовки 44.00.00 Образование и педагогические науки (далее – УГСН 44.00.00), в том числе в образовательных организациях высшего образования. Ежемесячная социальная поддержка будет оказываться студентам в размере 4000 рублей.

Областным законом от 10 ноября 2004 г. № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», предусмотрено что молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

Архангельским областным трехсторонним соглашением между объединениями профсоюзных организаций, объединениями (союзами) работодателей и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 – 2023 годы также сохранена обязанность работодателей по обеспечению молодежи в возрасте до 30 лет выплаты процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы в данных районах или местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

Отраслевым соглашением между министерством образования Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования на 2019 – 2021 годы, работодателям рекомендовано в рамках реализации программы развития кадрового потенциала образовательных организаций рассмотреть вопрос о создании условий для труда и быта педагогическим работникам, в том числе молодым специалистам. Также рекомендовано при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников образовательных организаций из числа молодежи, содержащие положения, касающиеся:

закрепления мер социальной поддержки работников образовательных организаций из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установления им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

обеспечения гарантий и компенсаций работникам образовательных организаций из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

установления оплаты труда в повышенном размере при приеме на работу выпускников образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций.

Рекомендуемый размер выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, составляет не менее 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в течение 3 лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Архангельский областной институт открытого образования» (далее – институт) реализуются

образовательные программы дополнительного профессионального образования – программы профессиональной переподготовки.

В 2020 году институтом реализовано 9 дополнительных профессиональных образовательных – программ профессиональной переподготовки педагогической направленности, в рамках которых обучено 227 человек.

В рамках государственной программы развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Архангельской области, утвержденной постановлением Правительством Архангельской области от 9 октября 2012 г. № 436-пп, предусмотрена государственная поддержка сельскохозяйственных товаропроизводителей из средств федерального и областного бюджетов, направленная на:

1) предоставление социальных гарантий молодым специалистам (областной бюджет);

Социальные гарантии предоставляются молодым специалистам, трудоустроившимся в организациях агропромышленного комплекса, осуществляющих деятельность в сельской местности, в течение 3 лет после окончания учебного заведения и заключившим трудовой договор на срок не менее 3 лет, производятся:

а) в виде единовременной денежной выплаты:

в размере 30 минимальных размеров оплаты труда – выпускнику образовательной организации высшего образования очной формы обучения;

в размере 15 минимальных размеров оплаты труда выпускнику профессиональной образовательной организации очной формы обучения.

б) в виде субсидий сельскохозяйственным организациям на компенсацию 50 процентов среднего размера заработной платы по Архангельской области, установленного по состоянию на 1 января 2017 года по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Архангельской области и Ненецкому автономному округу, при условии выплаты молодому специалисту не меньше установленного размера.

2) поддержку малых форм хозяйствования (федеральный и областной бюджеты);

а) поддержка начинающих фермеров;

Начинающий фермер – глава крестьянского (фермерского) хозяйства, зарегистрированный на сельской территории Архангельской области, может получить в безвозмездное использование на конкурсной основе грант для софинансирования его затрат, не возмещаемых в рамках иных направлений государственной поддержки, в целях создания и развития на сельских территориях Архангельской области крестьянского (фермерского) хозяйства, а также создания новых постоянных рабочих мест, для разведения крупного рогатого скота мясного или молочного направлений в размере, не превышающем 5 млн. рублей, но не более 90 процентов затрат, для ведения иных видов сельскохозяйственной деятельности – в размере, не

превышающем 3 млн. рублей, но не более 90 процентов затрат, при этом срок использования гранта на поддержку начинающего фермера составляет не более 18 месяцев с даты его получения.

б) развитие семейных ферм;

Семейная ферма – крестьянское (фермерское) хозяйство, зарегистрированное на сельской территории Архангельской области, основанное на личном участии главы крестьянского (фермерского) хозяйства и членов хозяйства, состоящих в родстве (не менее двух таких членов, включая главу), продолжительность деятельности которого превышает 24 месяца с даты его регистрации, может получить в безвозмездное использование на конкурсной основе грант для софинансирования его затрат, не возмещаемых в рамках иных направлений государственной поддержки, в целях развития на сельских территориях Архангельской области крестьянского (фермерского) хозяйства, а также создания новых постоянных рабочих мест, в размере, не превышающем 30 млн. рублей, но не более 60 процентов затрат, при этом срок использования гранта на развитие семейной фермы составляет не более 24 месяцев с даты его получения.

в) развитие материально-технической базы сельскохозяйственных потребительских кооперативов;

Сельскохозяйственный потребительский кооператив – сельскохозяйственный потребительский перерабатывающий и (или) сбытовой кооператив или потребительское общество (кооператив), действующие не менее 12 месяцев с даты их регистрации, осуществляющие деятельность по заготовке, хранению, подработке, переработке, сортировке, убою, первичной переработке, охлаждению, подготовке к реализации сельскохозяйственной продукции, дикорастущих плодов, ягод, орехов, грибов, семян и подобных лесных ресурсов, а также продуктов переработки указанной продукции, объединяющие не менее 10 сельскохозяйственных товаропроизводителей на правах членов кооперативов (кроме ассоциированного членства), не менее 70 процентов выручки которых формируется за счет осуществления перерабатывающей и (или) сбытовой деятельности указанной продукции, может получить в безвозмездное использование на конкурсной основе грант для софинансирования его затрат, не возмещаемых в рамках иных направлений государственной поддержки, в целях развития на территории Архангельской области материально-технической базы, а также создания новых постоянных рабочих мест, в сумме, не превышающей 70 млн. рублей, но не более 60 процентов затрат, при этом срок использования гранта на развитие материально-технической базы сельскохозяйственного потребительского кооператива составляет не более 24 месяцев с даты его получения.

г) создание системы поддержки фермеров.

Глава крестьянского (фермерского) хозяйства, зарегистрированный на сельской территории Архангельской области в текущем финансовом году, отвечающий критериям микропредприятия, установленным Федеральным

законом от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» или гражданин Российской Федерации, обязующийся в течение не более 30 календарных дней после объявления его победителем по результатам конкурсного отбора региональной конкурсной комиссией осуществить государственную регистрацию крестьянского (фермерского) хозяйства в органах Федеральной налоговой службы на сельской территории Архангельской области, может получить в безвозмездное использование на конкурсной основе грант «Агростартап» для софинансирования его затрат, не возмещаемых в рамках иных направлений государственной поддержки, в целях создания и развития на сельских территориях Архангельской области крестьянского (фермерского) хозяйства, а также создания новых постоянных рабочих мест, на реализацию проекта создания и развития крестьянского (фермерского) хозяйства – в размере, не превышающем 3 млн. рублей, но не более 90 процентов затрат, на реализацию проекта создания и развития крестьянского (фермерского) хозяйства, предусматривающего использование части средств гранта «Агростартап» на цели формирования неделимого фонда сельскохозяйственного потребительского кооператива, членом которого является указанное крестьянское (фермерское) хозяйство, – в размере, не превышающем 4 млн. рублей, но не более 90 процентов затрат. Срок освоения средств гранта «Агростартап» составляет не более 18 месяцев со дня получения указанных средств. Часть средств гранта «Агростартап», полученных крестьянским (фермерским) хозяйством, направляемая на формирование неделимого фонда сельскохозяйственного потребительского кооператива, не может быть менее 25 процентов и более 50 процентов общего объема средств. Срок освоения средств сельскохозяйственным потребительским кооперативом составляет не более 18 месяцев со дня получения указанных средств.

В рамках государственной программы Архангельской области «Комплексное развитие сельских территорий Архангельской области», утвержденной постановлением Правительством Архангельской области от 24 сентября 2019 г. № 510-пп с 2020 года (ранее – государственной программы Архангельской области «Устойчивое развитие сельских территорий Архангельской области»), предусмотрена государственная поддержка из средств федерального и областного бюджетов, направленная на предоставление:

1) социальных выплат на улучшение жилищных условий граждан, проживающих на сельских территориях (федеральный и областной бюджеты);

Социальная выплата на улучшение жилищных условий предоставляется:

а) на строительство жилого дома (создание объекта индивидуального жилищного строительства), реконструкцию путем пристройки жилого

помещения к имеющемуся жилому дому на сельских территориях, в том числе на завершение ранее начатого строительства жилого дома;

б) на участие в долевом строительстве жилых домов (квартир) на сельских территориях;

в) на приобретение жилого помещения (жилого дома) на сельских территориях.

По новой программе Комплексное развитие сельских территорий участвовать могут только работники агропромышленного комплекса, в том числе ветеринарии, и социальной сферы.

Приоритет при получении социальной выплаты имеют работники агропромышленного комплекса, а также работники социальной сферы.

Граждане должны на момент включения в списки работать в данных сферах не менее 1 года.

Размер социальной выплаты рассчитывается в зависимости от количества членов семьи и стоимости 1 кв. метра.

Из федерального и областного бюджета предоставляется до 60 процентов от расчетной стоимости, из местного – до 10 процентов. Не менее 30 процентов должен обеспечить заявитель за счет собственных (заемных) средств.

Граждане, получившие социальные выплаты обязаны проработать не менее 5 лет.

С 2021 года данное мероприятие можно реализовывать на территории рабочих поселков.

2) оказание финансовой поддержки при исполнении расходных обязательств муниципальных образований по строительству жилья, предоставляемого по договору найма жилого помещения.

Мероприятие заключается в строительстве жилья, которое предоставляется по договору найма. Получателями жилья могут быть работники любой сферы, которые работают не менее 1 года в сельской местности или изъявили желание переехать в сельскую местность.

Субсидия рассчитывается также в зависимости от численности семьи и стоимости 1 кв. метра.

Стоимость 1 кв. метра – 40 тыс. рублей.

80 процентов – это субсидия из федерального и областного бюджетов, остальные средства муниципалитета и работодателя, доля которого составляет не менее 10 процентов.

У граждан существует обязательство проработать 5 лет у работодателя, после чего он может выкупить жилье.

Данные мероприятия частично направлены на поддержку прочих категорий граждан, которые не могут теперь быть участниками первого мероприятия (мероприятия по предоставлению социальных выплат).

С 2021 года данное мероприятие можно реализовывать на территории рабочих поселков.

3) субсидий сельскохозйственным товаропроизводителям на обеспечение ведомственным жильем специалистов (областной бюджет);

Субсидии предоставляются на компенсацию части затрат на строительство (приобретение) жилья в сельской местности.

4) обеспечение сельскохозйственных товаропроизводителей квалифицированными специалистами (федеральный и областной бюджеты) .

Это совершенно новое мероприятие, которого раньше не было.

В рамках мероприятия предусмотрены субсидии сельскохозйственным товаропроизводителям на компенсацию части затрат на обучение работников по ученическим договорам и договорам о целевом обучении, а также на прохождение производственной практики студентов.

Субсидии предоставляются напрямую сельскохозйственным товаропроизводителям по мере поступления заявок без участия администраций муниципальных образований.

Размер субсидии:

до 90 процентов – образовательные организации высшего, среднего и дополнительного образования в ведении Минсельхоза России;

до 30 процентов – иные образовательные организации (только по сельскохозйственным специальностям).

Можно заключить ученические договора с работниками, которые уже сейчас проходят обучение – то есть «пристегнуться» к ним в процессе и получать субсидию, обязав работника проработать после обучение определенное количество времени.

Мероприятия по кадровому обеспечению государственных медицинских организаций Архангельской области, в том числе расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, реализуются в рамках государственной программы Архангельской области «Развитие здравоохранения Архангельской области», утвержденной постановлением Правительства Архангельской области от 12 октября 2012 года № 462-пп, а также регионального проекта «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения Архангельской области квалифицированными кадрами» (далее соответственно – Программа № 462-пп, проект). Программа № 462-пп и проект представляют собой комплекс социально-экономических, организационных и других мероприятий, направленных на поэтапное устранение дефицита медицинских кадров в Архангельской области, повышение уровня их квалификации, а также предоставление дифференцированных мер социальной поддержки медицинским работникам.

Также реализуется мероприятие «Социальная ипотека», которое включает механизм предоставления ипотечных жилищных кредитов сроком до 15 лет, размером до 2 млн. рублей по ставке 6 процентов годовых с целью улучшения жилищных условий работников бюджетной сферы.

Для решения кадрового вопроса в учреждениях культуры, расположенных в небольших населенных пунктах с числом жителей до

50 тыс. человек с 2022 года планировался запуск программы «Земский работник культуры».

В рамках формирования проекта федерального закона о бюджете на 2022 год и плановый период 2023-2024 годов в соответствии с графиком министерством культуры Архангельской области заявлена потребность в дополнительных ассигнованиях федерального бюджета на реализацию программы «Земский работник культуры».

В соответствии с протоколом совещания у Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой от 21 июля 2021 года № ТГ-П44-68пр предложение о выделении дополнительных ассигнований на реализацию программы «Земский работник культуры» в 2022-2024 годах не поддержано.

При корректировке федерального бюджета Минкультуры России повторно выйдет с инициативой о выделении дополнительных бюджетных ассигнований на реализацию программы.

4. Об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест.

Обеспечена доступность данных о наличии вакантных рабочих мест путем размещения сведений о вакансиях на единой цифровой платформе «Работа в России», а также на интерактивном портале министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области.

В целях повышения информационной открытости и повышения привлекательности рабочих мест дополнительно информация о вакансиях размещается в официальных группах отделений занятости населения государственного казенного учреждения Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения» в социальных сетях.

5. О мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда в районах Крайнего Севера.

В соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 7.1.-1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» постановлением министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области от 23 сентября 2015 г. № 19-п утвержден Перечень приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан и правила его определения (далее – Перечень).

Ежегодно Перечень актуализируется на основе анализа состояния рынка труда Архангельской области и сформировавшегося рынка образовательных услуг. По состоянию на 1 октября 2021 г. в Перечень входит 72 приоритетных профессии (специальности, программ) для профессионального обучения граждан.

Обучение безработных граждан также осуществляется по профессиям (специальностям), не включенным в Перечень в случаях наличия соответствующей потребности у работодателей, возможности открытия гражданами собственного дела после завершения обучения, расширения в результате обучения компетенций граждан и повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

В январе – сентябре 2021 года обучение организовано по 58 профессиям и специальностям. Основные профессии (специальности) обучения: водитель транспортных средств различных категорий, продавец продовольственных и непродовольственных товаров, повар, кондитер, тракторист, охранник, машинист (кочегар) котельной, бухгалтер, электрогазосварщик, специалист по маникюру, парикмахер, кладовщик, инспектор по кадрам, электромонтер, секретарь руководителя, машинист экскаватора, маляр, менеджер, стропальщик.

В 2021 году в Архангельской области реализуется обучение отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография».

К обучению привлечены ведущие образовательные организации региона, часть программ обучающиеся осваивают в дистанционном формате.

Предлагаемые направления обучения практико-ориентированные, охватывают наиболее востребованные сферы экономической деятельности: образование, строительство, сфера услуг, жилищно-коммунальное хозяйство, информационные технологии, обрабатывающие производства.

Кроме того ряд программ направлен на формирование softskills и повышение уровня цифровой грамотности, которые соискатель сможет применить в своей работе.

На 5 октября 2021 г. приступили к обучению 526 человек по программам: дошкольное воспитание, веб-дизайн, кадровое делопроизводство, сетевое администрирование, экскурсионная деятельность на Русском Севере, создание собственного бизнеса, социальная работа, графический дизайн, управление и эксплуатация многоквартирным домом, обработка листового металла, сварочные технологии, сантехника и отопление.

Объемы подготовки кадров со средним профессиональным образованием за счет средств бюджета Архангельской области определяются ежегодно путем формирования и утверждения Правительством Архангельской области государственного регионального заказа на подготовку кадров (постановление Правительства Архангельской области от 24 сентября 2013 г. № 440-пп).

В целях подготовки высококвалифицированных кадров для предприятий, учреждений и организаций реального сектора экономики Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» для работодателей предусмотрена возможность организации целевого обучения.

Прием на целевое обучение осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 2019 г. № 302 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования и признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2013 г. № 1076».

6. О соотношении объемов средств из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, внебюджетных источников, направленных на реализацию мероприятий по привлечению трудовых ресурсов.

Объем финансовых средств на реализацию мероприятий подпрограммы № 5 в 2021 году составляет 18 000,0 тыс. рублей. Объем средств субсидии из федерального бюджета – 12 150,0 тыс. рублей, объем средств областного бюджета – 1 350,0 тыс. рублей, средства работодателя – 4 500,0 тыс. рублей.

На 1 октября 2021 г. израсходовано 5 943,6 тыс. рублей, из них: – 5 349,2 тыс. рублей средства федерального бюджета (44,0 процента от предусмотренной суммы); 594,4 тыс. рублей средства областного бюджета; 1 981,2 тыс. рублей, средства работодателя.

Размер финансовой поддержки, предоставляемой АО «ПО «Севмаш» работнику, составляет 300,0 тыс. рублей, в том числе 75,0 тыс. рублей средства работодателя.

Финансовые средства предоставляются в виде субсидии для компенсации части затрат работодателя для привлечения работников и предоставления им следующих мер поддержки:

1) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи к месту трудоустройства работника;

2) оплата стоимости провоза имущества работника и членов его семьи к месту трудоустройства работника;

3) суточные расходы работнику и членам его семьи за время следования к месту трудоустройства работника;

4) оплата найма жилого помещения, коммунальных услуг;

5) приобретение работником жилья на территории Архангельской области (в границах муниципального образования, на территории которого работник трудоустроен работодателем, и граничащих с ним муниципальных образований Архангельской области);

6) оплата пребывания в образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, и обучения (в том числе в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях по очной форме обучения) детей работника;

7) бытовое обустройство работника и членов его семьи, в том числе: приобретение домашней мебели, бытовой техники, электрических и газовых

плит, инженерного оборудования, установок для фильтрации воды, бытовых водо-, тепло- и газоустановок, септиков, устройств для водоподачи и водоотведения;

8) оплата услуг общественного питания, оказываемых работодателем;

9) выплата работникам, не имеющим стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, стимулирующих выплат в виде компенсационной процентной надбавки к заработной плате с первого дня работы;

10) приобретение работником транспортного средства, как механического типа, так и немеханического.

Оказание государством финансовой поддержки позволяет стимулировать работодателя, создавать привлекательные условия для привлечения работников из других субъектов Российской Федерации с целью повышения мотивации их к переезду.

На реализацию мероприятий подпрограммы «Обеспечение жильем молодых семей» в 2021 году в Архангельской области предусмотрено 198 878,8 тыс. рублей, из них средства федерального бюджета – 95 053,8 тыс. рублей, областного бюджета – 51 000,0 тыс. рублей, местных бюджетов – 53 825,0 тыс. рублей.

Предоставление субсидий из средств федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации в целях софинансирования расходных обязательств субъектов Российской Федерации по осуществлению единовременных компенсационных выплат учителям – участникам программы «Земский учитель» предусмотрено государственной программой Российской Федерации «Развитие образования». Для Архангельской области размер субсидии составляет: 2020 год – 8 100,0 тыс. рублей, 2021 год – 7 200,0 тыс. рублей. Финансирование указанных выплат из средств областного бюджета составляет: 2020 год – 900,0 тыс. рублей, 2021 год – 800,0 тыс. рублей.

7. Об актуальных проблемах законодательного и правоприменительного характера, выявленных при решении задач, направленных на привлечение трудовых ресурсов.

Актуальной проблемой можно назвать отсутствие специальных программных мероприятий, направленных на решение вопроса жилищного обеспечения для молодежи, принявшей решение о переезде на постоянное место жительства с целью трудоустройства в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

8. О предложениях в проект итогового документа интернет-конференции.

В целях совершенствования правовых механизмов, обеспечивающих привлечение и закрепления трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера предлагаем следующее:

рассмотреть возможность выплаты процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, лицам в возрасте до 30 лет, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет;

рассмотреть возможность введения компенсации части налога на доходы физических лиц для молодежи до 30 лет за определенный период проработанный в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (например, 5 лет);

рассмотреть возможность внесения изменений в статью 24 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», дополнив его нормой, предусматривающей право на отсрочку от призыва на военную службу врача, обучавшегося на условиях целевого обучения, прибывшего на работу в медицинские организации, расположенные в районах Крайнего Севера, на период обязательной отработки;

предусмотреть специальный стаж для назначения трудовой пенсии (по старости, по инвалидности) для медицинских работников, осуществляющих свою деятельность в районах Крайнего Севера;

принять государственную программу по привлечению и закреплению молодежи, особенно молодых, научно-педагогических кадров и специалистов инновационного профиля;

разработать специальные программные мероприятия, направленные на решение вопроса жилищного обеспечения для молодежи, принявшей решение о переезде на постоянное место жительства с целью трудоустройства в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, в том числе включение в подпрограмму «Обеспечение жильем молодых семей» специальных, более привлекательных условий предоставления социальной выплаты, для молодых специалистов готовых к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера. Например, увеличение размера социальной выплаты (который в настоящее время составляет 30 – 35 процентов от расчетной стоимости жилого помещения) до 50 процентов расчетной стоимости жилого помещения.

**Информация Правительства Магаданской области
Об эффективных и социально значимых мерах, реализуемых
в субъекте Российской Федерации в целях привлечения трудовых
ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых
или модернизируемых рабочих мест**

Магаданская область - субъект Российской Федерации на северо-востоке России, относится к районам Крайнего Севера. Граничит на севере с Чукотским автономным округом, на востоке - с Камчатским краем, на западе - с Якутией, на юге - с Хабаровским краем. Входит в состав Дальневосточного федерального округа.

Особая роль в формировании населения области и ее трудового потенциала всегда принадлежала миграции, которая была его базовым источником. Но, к сожалению, в силу своего географического положения, неблагоприятных природно-климатических условий, слабо развитой социальной и транспортной инфраструктуры, регион потерял после перехода к рыночным отношениям свою привлекательность. Миграционные потоки из фактора количественного увеличения численности населения превратились в фактор его уменьшения.

Численность населения Магаданской области сократилась за последние 10 лет на 10,5 % и составила в 2020 году 140,1 тысяч человек. При этом потери населения в трудоспособном возрасте составили за этот период 19,6 тысяч человек (18,9 %). Устойчивая тенденция сокращения населения характерна для всех районов Магаданской области.

Основной причиной снижения численности населения Магаданской области являлся именно миграционный отток. Этот демографический процесс можно назвать - «бегство из районов Колымы», с той территории, которая является сырьевым, «валютным» регионом страны.

Численность экономически активного населения также снижалась на протяжении анализируемого периода. Так, если в 2011 году она составляла 101,6 тысяч человек, то в 2020 году уменьшилась на 15,4 % и составила 85,9 тыс. человек.

Вместе с тем на территории области реализуются следующие

эффективные и социально-значимые меры:

Труд и занятость:

1) В Магаданской области с 2014 года реализуется подпрограмма «Оказание содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, в Магаданскую область», государственной программы Магаданской области «Трудовые ресурсы Магаданской области», утвержденной постановлением администрации Магаданской области от 31 октября 2013 г. № 1051-па.

Для участников Подпрограммы и членов их семей создан центр временного проживания.

В целях закрепления переселенцев в регионе Подпрограммой предусмотрены дополнительные гарантии за счет бюджетных средств:

– компенсация части арендной платы за наем (поднаем) жилья на срок до 6 месяцев, размер которой составляет не более 550 рублей в сутки на семью;

– единовременная помощь на обустройство и потребительские нужды, размер которой составляет 20,5 тыс. рублей;

– компенсация затрат по оплате первоначального взноса по ипотечному кредиту на приобретение жилых помещений. Содействие приобретению жилья на территории Магаданской области за счет ипотечных кредитов предусматривает компенсацию оплаты первоначального взноса по ипотечному кредиту и компенсацию части процентной ставки кредитной организации в размере не более 5 % в течение одного календарного года с момента заключения договора ипотечного кредита;

– компенсация затрат на прохождение обязательных медицинских осмотров в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения и первичной профилактики заболеваний.

2) На территории региона с 2015 года реализуется государственная программа «Повышение мобильности трудовых ресурсов на территории Магаданской области», утвержденная постановлением Правительства Магаданской области от 14 июля 2015 г. № 470-пп. Участниками

региональной программы являются работодатели, испытывающие потребность в привлечении трудовых ресурсов и заключившие с министерством соглашение об участии в региональной программе.

В соответствии с пунктом 2 статьи 22.2 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости населения) работодателю, участвующему в региональной программе, в целях привлечения для трудоустройства работников из других субъектов Российской Федерации предоставляется финансовая поддержка.

Порядок предоставления работодателю, участвующему в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов, финансовой поддержки на привлечение трудовых ресурсов для трудоустройства из других субъектов Российской Федерации, утвержден постановлением Правительства Магаданской области от 30 ноября 2018 г. № 805-пп. Этим же постановлением установлено, что размер финансовой поддержки составляет 1 000,0 тыс. рублей на одного привлеченного работника.

Средства финансовой поддержки используются работодателем на предоставление мер поддержки работнику, привлеченному в рамках реализации региональной программы для трудоустройства из другого субъекта Российской Федерации.

Перечень мер поддержки, предоставляемых работодателем работникам, привлеченным в рамках реализации государственной программы Магаданской области «Повышение мобильности трудовых ресурсов на территории Магаданской области», утвержден постановлением Правительства Магаданской области от 18 октября 2018 г. № 682-пп:

– оплата стоимости проезда к месту работы в Магаданской области работнику и членам его семьи (супруге или супругу, несовершеннолетним детям) по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки морским и железнодорожным транспортом

или провоза багажа до 200 кг воздушным транспортом;

– оплата стоимости проживания в период нахождения в пути к месту работы в Магаданской области работника и членов его семьи (супруга или супруги, несовершеннолетних детей) по фактическим расходам;

– выплата единовременного пособия на обустройство в размере, установленном локальными актами работодателя;

– расходы по плате за присмотр и уход за ребенком работника в осуществляющей образовательную деятельность детской дошкольной образовательной организации и обучению детей работника (в том числе в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования по очной форме обучения) и (или) компенсация соответствующих расходов работника в размере суммы, которая не компенсируется работнику и (или) его супруге (супругу) в соответствии с иными нормативными правовыми актами;

– оплата найма или аренды жилого помещения;

– оплата стоимости обучения работника (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) и (или) компенсация соответствующих расходов работника;

– оплата расходов, связанных с направлением работника на обучение (оплата проезда работника к месту учебы и обратно, найма жилого помещения на время учебы в другой местности, выплата командировочных (суточных) расходов работнику, направленному на обучение и другое) и (или) компенсация соответствующих расходов работника;

– выплата работнику, не имеющему стажа работы, необходимого для начисления процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размере до 80 % должностного оклада в зависимости от размера установленной ему процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– оплата расходов на прохождение работником независимой оценки

квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе оплата командировочных расходов работников, направленных на прохождение независимой оценки квалификаций с отрывом от работы в другую местность.

Здравоохранение:

В рамках государственной программы Магаданской области «Развитие здравоохранения Магаданской области», подпрограммы «Кадровое обеспечение системы здравоохранения» в целях привлечения врачебных кадров в государственные медицинские организации:

- проводятся мероприятия по повышению квалификации и профессиональной переподготовке специалистов с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием, включая проведение выездных сертификационных циклов и курсов повышения квалификации;

- проводятся мероприятия по повышению престижа медицинских специальностей (мероприятия по проведению ежегодных областных конкурсов профессионального мастерства среди медицинских работников «Лучший врач года», Лучший средний медицинский работник года»; проведение научно-практических конференций и региональных смотров профессионального мастерства студентов Медицинского колледжа);

- осуществляется выплата стипендий студентам и ординаторам медицинских ВУЗов, обучающихся по целевому набору и на платной основе от Магаданской области и студентам ГБПОУ «Медицинский колледж министерства здравоохранения и демографической политики Магаданской области» (студенты колледжа – 3 000 рублей ежемесячно, студенты медицинских ВУЗов– 5 000 рублей ежемесячно, врачи – ординаторы – 20 000 рублей ежемесячно);

- возмещаются расходы по проезду студентов (в том числе студентов Медицинского колледжа), врачей-интернов и ординаторов;

– осуществляется возмещение компенсационных расходов, связанных с переездом к новому месту работы приглашенных и молодых специалистов и членов их семей, а также выплата единовременного подъемного пособия при переезде к новому месту работы приглашенным и молодым специалистам с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием, должности которых включены в Номенклатуру должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденную приказом Минздравсоцразвития России от 20 декабря 2012 г. № 1183н (с высшим медицинским или фармацевтическим образованием в размере 200 000,0 рублей, специалистам со средним медицинским или фармацевтическим образованием – 80 000,0 рублей);

– в случае отсутствия северных надбавок, в соответствии с постановлением Правительства Магаданской области от 07 июля 2016 г. № 581-пп устанавливаются стимулирующие доплаты компенсирующего характера, предоставляемые специалистам с высшим медицинским образованием, приглашенным для работы в областные государственные медицинские организации, подведомственные министерству здравоохранения и демографической политики Магаданской области;

– производится оплата 100 % коммунальных услуг медицинским и фармацевтическим работникам медицинских организаций Магаданской области, работающим и проживающим в сельской местности, поселках городского типа и городах районного подчинения (только в районах области) в соответствии с Законом Магаданской области от 28 декабря 2004 г. № 528-ОЗ;

– в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1640 предусмотрено финансовое обеспечение единовременных компенсационных выплат медицинским работникам (врачам, фельдшерам), прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города

с населением до 50 тыс. человек: «Земский доктор» (2 000 000,0 рублей) и «Земский фельдшер» (1 000 000,0 рублей).

Образование:

1) В соответствии с Законом Магаданской области от 30 апреля 2014 г. № 1749-ОЗ «Об образовании в Магаданской области» предусмотрены следующие меры поддержки:

– ежемесячная надбавка (доплата) к окладу педагогическим работникам за соответствующую квалификационную категорию в размере: высшую - 675 рублей, первую - 419 рублей;

– ежемесячная надбавка (доплата) к должностному окладу педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Почетный работник образования Магаданской области» в размере 900 рублей;

– ежемесячная доплата к окладу педагогическим работникам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации (независимо от форм обучения) в размере 299 рублей и в размере 597 рублей - педагогическим работникам, окончившим указанные организации с отличием. Доплата устанавливается педагогическим работникам до получения ими квалификационной категории, но не более чем на первые 3 года работы;

– ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных организаций Магаданской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных в сельской местности;

– единовременная выплата при выходе на пенсию по возрасту, в т.ч. досрочную педагогическим работникам в размере месячного заработка. Выплачивается в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы 25 лет и более, в том числе в Магаданской области - не менее 15 лет) или по инвалидности (независимо от стажа работы);

2) В соответствии с Законом Магаданской области от 09 ноября 2007 г. № 909-ОЗ «О молодом специалисте Магаданской области»:

– выплата единовременного денежного пособия молодым специалистам в возрасте не старше 35 лет по окончании обучения при поступлении на работу в образовательные организации, организации для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей в размере 50 000 рублей. Единовременная денежная выплата предоставляется молодым специалистам после первого года работы.

3) В соответствии с Законом Магаданской области от 28 декабря 2004 г. № 528-ОЗ «О мерах социальной поддержки по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельных категорий граждан, проживающих на территории Магаданской области»:

– компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) в размере 100 % фактических расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

4) В соответствии с Законом Магаданской области от 30 декабря 2004 г. № 542-ОЗ «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников»:

– ежемесячная надбавка (доплата) к должностному окладу педагогическим работникам образовательных организаций Магаданской области, муниципальных образовательных организациях, государственных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, расположенным на территориях, удаленных от административного центра муниципальных образований в размере 1 047 рублей.

5) В соответствии с постановлением Правительства Магаданской области от 23 декабря 2019 г. № 898-пп «О единовременной компенсационной выплате учителям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек, расположенные на территории Магаданской области», постановление администрации Магаданской области

от 28 ноября 2013 г. № 1179-па «Об утверждении государственной программы Магаданской области «Развитие образования в Магаданской области»:

– единовременная выплата педагогическим работникам в размере 2 000 000 рублей.

б) В соответствии с Правилами предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»

– ежемесячная надбавка (доплата) к должностному окладу педагогическим работникам общеобразовательных организаций, кураторам учреждений СПО в размере 5 000 рублей.

О наличии в субъекте Российской Федерации социальной инфраструктуры и условий для обеспечения жильем работников, которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест

На территории области в сфере здравоохранения предоставляются следующие меры для обеспечения жильем медицинских работников:

– с 2003 в Магаданской области выделяется служебное жилье руководителям, специалистам со средним или высшим медицинским или фармацевтическим образованием, должности которых включены в Номенклатуру должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденную приказом Министерства здравоохранения

Российской Федерации от 20 декабря 2012 г. N 1183н, а также специалистам, занимающим должности медицинского физика, инженера по эксплуатации радиологического оборудования и инженера по ремонту и обслуживанию медицинской техники учреждений, подведомственных органу исполнительной власти Магаданской области, осуществляющему полномочия в сфере охраны здоровья граждан и демографической политики (в порядке, установленном постановлением Правительства Магаданской области от 03 апреля 2014 г. № 259-пп «Об утверждении Порядка предоставления служебных жилых помещений специализированного жилищного фонда Магаданской области»). В 2021 году на покупку жилых квартир для медицинских работников подведомственных учреждений из областного бюджета выделено 71 100,0 тыс. рублей;

– в случае невозможности предоставить служебное жилье производится возмещение части расходов, связанных с оплатой стоимости найма (поднайма) жилого помещения специалистам на период отсутствия служебного жилья (в порядке, установленном постановлением Правительства Магаданской области от 27 октября 2016 г. № 851-пп);

– производится ипотечное кредитование молодых медицинских работников государственных учреждений (30 %), подведомственных минздраву Магаданской области (в порядке, установленном постановлением Правительства Магаданской области от 24 июля 2014 г. № 610-пп). Социальная выплата составляет, на семью из одного человека - 493 тыс. 901 рубль, на семью из 2-х человек – 628 тыс. 601 рубль, из 3-х – 808 тыс. 201 рубль, из 4-х – 1 млн. 077 тыс. 602 рубля;

– в соответствии с постановлением Правительства Магаданской области от 22 мая 2014 г. № 421-пп «Об утверждении Порядка приватизации служебных жилых помещений специализированного жилищного фонда Магаданской области», у медицинских работников Магаданской области имеется возможность приватизации служебного жилья, для чего необходимо проживание в служебных жилых помещениях государственного

или муниципального жилищного фонда на основании договоров найма не менее 13 лет и наличие нереализованного права на бесплатную приватизацию на территории Российской Федерации. Кроме того, с 05 мая 2020 года постановлением Правительства Магаданской области от 23 апреля 2020 г. № 289-пп утвержден Порядок приватизации медицинскими работниками медицинских организаций первичного звена здравоохранения Магаданской области отдельных служебных жилых помещений специализированного жилищного фонда Магаданской области, в соответствии с которым у врачей и средних медицинских работников первичного звена появилась возможность приватизации служебного жилья, проработав в поликлиниках области 10 лет.

В сфере образования предоставляются следующие меры для обеспечения жильем педагогических работников:

В соответствии с постановлением Правительства Магаданской области от 23 декабря 2019 г. № 898-пп «О единовременной компенсационной выплате учителям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек, расположенные на территории Магаданской области», постановлением администрации Магаданской области от 28 ноября 2013 г. № 1179-па «Об утверждении государственной программы Магаданской области «Развитие образования в Магаданской области» выплачивается единовременная выплата педагогическим работникам в размере 2 000 000 рублей.

Переселение участников подпрограммы «Оказание содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, в Магаданскую область», государственной программы Магаданской области «Трудовые ресурсы Магаданской области», утвержденной постановлением администрации Магаданской области от 31 октября 2013 г. № 1051-па и членов их семьи осуществляется без предоставления жилья.

Жилищное обеспечение соотечественников осуществляется на самостоятельной основе.

Первичное жилищное размещение прибывших соотечественников и членов их семей осуществляется в Центре временного проживания.

Жилищное обустройство на территории Магаданской области участников Государственной программы возможно путем аренды жилья у частных лиц (с последующим возмещением расходов в течение года части арендной платы) и приобретения жилья за счет собственных средств, в том числе с использованием ипотечного жилищного кредитования. Содействие приобретению жилья на территории Магаданской области за счет ипотечных кредитов предусматривает компенсацию оплаты первоначального взноса по ипотечному кредиту и компенсацию части процентной ставки кредитной организации в размере не более 5 % в течение одного календарного года с момента заключения договора ипотечного кредита.

В рамках реализации государственной программы Магаданской области «Повышение мобильности трудовых ресурсов на территории Магаданской области», утвержденной постановлением Правительства Магаданской области от 18 октября 2018 г. № 682-пп одной из мер определена оплата найма или аренды жилого помещения.

О мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера

На территории области существуют меры, мотивирующие молодых специалистов к трудоустройству в организациях.

Социальные выплаты молодым врачам в районах Магаданской области (рабочих поселках, поселках городского типа и в сельской местности) составляют: 2 000 000,0 рублей в рамках программы «Земский доктор»; 600 000,0 рублей в течение трех лет поэтапно в рамках областного законодательства (Закон Магаданской области от 08 декабря 2010 г. № 1334-ОЗ (до 35 лет); 200 000,0 рублей единовременное пособие в рамках

подпрограммы «Кадровое обеспечение системы здравоохранения» (все возрастные категории), всего 2 800 000,0 рублей.

Выплаты средним медицинским работникам в районах Магаданской области (рабочих поселках, поселках городского типа и в сельской местности) составляют: 1 000 000,0 рублей в рамках программы «Земский фельдшер»; 450 000,0 рублей в течение трех лет поэтапно в рамках областного законодательства (Закон Магаданской области от 08 декабря 2010 г. № 1334-ОЗ (до 35 лет); 80 000,0 рублей единовременное пособие в рамках подпрограммы «Кадровое обеспечение системы здравоохранения» (все возрастные категории), всего 1 530 000,0 рублей.

В соответствии с Законом Магаданской области от 30 апреля 2014 г. № 1749-ОЗ «Об образовании в Магаданской области» выплачивается единовременное денежное пособие молодым специалистам в возрасте не старше 35 лет, по окончании обучения при поступлении на работу в образовательные организации, организации для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей в размере 29 860 рублей, 32 249 рублей для Северо-Эвенского городского округа.

Ежемесячная доплата к окладу педагогическим работникам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации (независимо от форм обучения) в размере 299 рублей и в размере 597 рублей - педагогическим работникам, окончившим указанные организации с отличием. Доплата устанавливается педагогическим работникам до получения ими квалификационной категории, но не более чем на первые 3 года работы.

В соответствии с Законом Магаданской области от 09 ноября 2007 г. № 909-ОЗ «О молодом специалисте Магаданской области» выплачивается единовременное денежное пособие молодым специалистам в возрасте не старше 35 лет по окончании обучения при поступлении на работу в медицинские, образовательные организации, организации для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей в размере 50 000 рублей.

Единовременная денежная выплата предоставляется молодым специалистам после первого года работы.

В соответствии с Законом Магаданской области от 08 декабря 2010 г. № 1334-ОЗ «О денежных пособиях специалистам, работающим в областных государственных или муниципальных учреждениях и организациях, удаленных от административного центра Магаданской области» выплачивается ежегодная денежная выплаты молодым специалистам по окончании обучения в размере 150 000 рублей или 200 000 рублей. Выплата денежных пособий, осуществляется ежегодно за каждый фактически отработанный год в течение трех лет либо со дня получения документа об образовании в случае если специалист принят на работу до его получения, либо со дня заключения трудового договора (контракта) в случае если специалист принят на работу после получения документа об образовании.

Об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест

Данные о наличии вакантных рабочих мест размещены в информационно-аналитической системе общероссийской базы вакансий «Работа в России» (<https://www.trudvsem.ru>).

Информационно-аналитическая система общероссийской базы вакансий «Работа в России» позволяет самостоятельно подобрать на территории Магаданской области вакансию, соответствующую профессиональному образованию и желанию, а также разместить резюме соискателя.

О мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда в районах Крайнего Севера

В Магаданской области осуществляют деятельность 9 профессиональных образовательных организаций. Подготовка кадров осуществляется по 43 специальностям и 26 профессиям среднего профессионального образования.

В учреждениях реализуется более 157 образовательных программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования.

В настоящее время на территории Магаданской области функционирует учреждение высшего образования - ФГБОУ ВО «Северо-Восточный государственный университет, который реализует 23 образовательные программы высшего образования в т. ч.: 13 программ бакалавриата, 2 программы специалитета и 8 – магистратуры.

Успешно реализуется подготовка квалифицированных медицинских кадров путем направления граждан на целевое обучение от региона в ведущие ВУЗы страны для освоения программ специалитета и ординатуры.

Обучающимся оказываются такие меры поддержки, как:

– ежемесячная выплата стипендии в размере 5 000,00 рублей для обучающихся по программам специалитета, 20 000,00 рублей для ординаторов;

– оплата проезда на практику и каникулы дважды в год (один раз зимой, один раз летом) от места учебы к месту проведения практики, каникул (в соответствии с регистрацией в паспорте) и обратно.

Помимо целевой подготовки осуществляется направление специалистов на обучение по программам дополнительного профессионального образования – программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Основную часть обучения средних медицинских работников реализует Медколледж минздрава Магаданской области. Учреждение осуществляет целевую подготовку специалистов, проводит повышение квалификации средних медицинских работников, реализует нострификационные и аккредитационные мероприятия.

Органы службы занятости населения Магаданской области ежегодно организуют профессиональное обучение или дополнительное

профессиональное образование граждан в рамках государственной программы Магаданской области «Трудовые ресурсы Магаданской области».

В силу географического положения региона горнодобывающая отрасль является ведущей в области, также основу производственной сферы составляют предприятия строительной, топливно-энергетической, торговой промышленности. Вследствие этого особое внимание служба занятости уделяет работе по изучению кадровой потребности хозяйствующих субъектов горнодобывающей и строительной отраслей, находящихся на территории Магаданской области, являющихся основой экономического развития и благосостояния территории. Предприятиям крайне необходимы следующие специалисты: геологи, маркшейдеры, горные мастера, машинисты бульдозеров, машинисты буровых установок, машинисты автопогрузчиков, водители автомобилей всех категорий, электрики, электросварщики, горнорабочие, взрывники, слесари по ремонту оборудования, токари, повара, водители автокрана, мотористы промприборов, слесари, столяр, токарь и т.д.

В целях удовлетворения спроса работодателей на востребованную рабочую силу, защиты регионального рынка труда от массового привлечения иностранных работников в организации горнодобывающей и строительной отраслей Магаданской области в регионе действует «Комплексный план по изучению и заполнению кадровой потребности организаций горнодобывающей и строительной отраслей, находящихся на территории Магаданской области, на 2019-2021 годы». В результате осуществления данного Комплекса мер в период с января по сентябрь 2021 года на профессиональное обучение по профессиям (специальностям), востребованным в горнодобывающей и строительной отраслях, направлено 56 человек. Граждане обучались по следующим направлениям: водитель автомобиля категории В, машинист погрузочной машины, частный охранник, взрывник, государственное и муниципальное управление закупками, электронные аукционы» ФЗ-44, кадровое делопроизводство.

Кроме того, в рамках реализации Комплекса мер, направленных на восстановление (до уровня 2019 года) численности занятого населения Магаданской области к IV кварталу 2021 года, с целью удовлетворения потребностей работодателей основных отраслей экономики региона организована работа по определению потребности в профессиональных кадрах и заключению соглашений с заинтересованными ведомствами и предприятиями, находящимися в их ведении, по организации профессионального обучения безработных граждан в соответствии с потребностью работодателей. За 9 месяцев 2021 года направлено на обучение с целью дальнейшего трудоустройства в рамках заключённых соглашений с работодателями 15 безработных граждан.

О соотношении объемов средств из федерального бюджета и бюджета субъекта РФ

Распределение средств на реализацию мероприятий подпрограммы «Кадровое обеспечение системы здравоохранения» государственной программы Магаданской области «Развитие здравоохранения Магаданской области», подпрограммы «Оказание содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, в Магаданскую область» государственной программы Магаданской области «Трудовые ресурсы Магаданской области» и государственной программы «Повышение мобильности трудовых ресурсов на территории Магаданской области», по привлечению трудовых ресурсов:

ВСЕГО (тыс. рублей):		2020 год	2021 год
ВСЕГО:	359 688,28	127 394,58	232 293,7
За счет средств федерального бюджета	112 972,63	56 006,63	56 966,0
в %	31,4	44,0	24,5
За счет средств областного бюджета:	246 715,65	71 387,95	175 327,7
в %	68,6	56,0	75,5

О предложениях в проект итогового документа интернет конференции

Правительство Магаданской области предлагает включить в проект итогового документа интернет конференции предложения:

– об установлении полного размера северных надбавок всем приезжающим для работы на территорию «северного» региона в целях привлечения и закрепления трудовых ресурсов на указанных территориях. В соответствии с законодательством Российской Федерации, для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях максимальный размер северной надбавки варьируется от 30 % до 100 %, в зависимости от климатических условий региона. Работники, не имеющие стажа работы на Севере и не родившиеся на Севере вынуждены зарабатывать полный размер надбавок в течение 4-х и более лет, в связи с чем для приглашенных и приезжих специалистов уровень заработной платы не является привлекательным. Меры по установлению стимулирующей доплаты компенсирующего характера, предоставляемые на территории для приглашенных специалистов, не позволяют решить вопрос привлечения достаточного количества трудовых ресурсов;

– об увеличении размера районных коэффициентов для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в первую очередь – для Магаданской области. В настоящее время размер средней заработной платы работников на Северных территориях не существенно отличаются, а в некоторых случаях ниже уровня средней заработной платы работников в таких городах, как город Москва и город Санкт-Петербург, несмотря на суровые климатические условия и высокий уровень цен, что также снижает привлекательность Северных регионов для привлечения и закрепления на территории достаточного количества квалифицированных трудовых ресурсов;

– с целью повышения миграционной привлекательности региона может повлиять возврат прежних границ пенсионного возраста для жителей Крайнего Севера, действовавших до 01 января 2019 года;

– строительство социальных объектов позволит создать новые рабочие места, обеспечит качество социальных услуг населению на должном уровне и остановит миграционный отток региона.

Информация Министерства труда и социального развития Мурманской области

Во исполнение вашего письма от 25.08.2021 № 32-27/2361 направляются материалы для интернет-конференции на тему «Вопросы совершенствования правовых механизмов, обеспечивающих привлечение трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности», подготовленные органами исполнительной власти Мурманской области в соответствии с определенными вами вопросами.

1. Эффективные и социально значимые меры, реализуемые в Мурманской области в целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест

Ключевые меры, стимулирующие привлечение трудовых ресурсов в регион, реализуются в рамках системных документов по развитию Арктической зоны Российской Федерации:

- единый план мероприятий по реализации Основ государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2035 года и Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации 15.04.2021 №996-р;

- государственная программа Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 30.03.2021 № 484;

- Федеральный закон от 13.07.2020 № 193-ФЗ «О государственной поддержке предпринимательской деятельности в Арктической зоне Российской Федерации».

В рамках реализации обозначенных документов в Мурманской области:

- в мае 2020 создана первая в Арктической зоне Российской Федерации территория опережающего социально-экономического развития «Столица Арктики» (далее - ТОР), включающая к настоящему моменту 9 резидентов с общим объемом инвестиций 96,8 млрд рублей;

- зарегистрировано 65 предприятий в качестве резидентов Арктической зоны Российской Федерации с общим объемом инвестиций 88,4 млрд рублей.

Общий эффект в рамках двух режимов – 7 343 рабочих места.

Все резиденты АЗ РФ могут воспользоваться преференциальными налоговыми и административными режимами, возмещением части страховых взносов на созданные новые рабочие места.

Кроме обозначенного Правительство Мурманской области ведет активную работу по созданию максимально комфортной инвестиционной среды. Инвесторам предоставляется широкий спектр государственной поддержки на всех этапах реализации проектов:

- реестр инвестиционных проектов Мурманской области включает 12 приоритетных проектов Мурманской области и 5 стратегических, из них в рамках соглашений о государственной поддержке инвестиционной деятельности 12 проектов, в рамках специальных инвестиционных контрактов меры поддержки получают 5 инвестиционных проектов;

- реализуется 6 концессионных соглашений, общий объем инвестиций по

которым составляет 2,7 млрд. рублей;

- статус резидента ТОСЭР «Кировск» получили 9 инвестиционных проектов, в рамках реализации которых было создано 192 рабочих места с общим объемом инвестиций 115,7 млн рублей;

- проведена работа по созданию института инвестиционных уполномоченных: во всех исполнительных органах государственной власти Мурманской области, которые участвуют в инвестиционной деятельности, а также в муниципальных образованиях Мурманской области назначены инвестиционные уполномоченные.

2. О наличии в субъекте Российской Федерации социальной инфраструктуры и условий для обеспечения жильем работников, которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест

Потребность в обеспечении служебным жильем медицинских работников в основном удовлетворяется администрациями муниципальных образований, исключение составляет город Мурманск. Служебные квартиры, в которых проживают медицинские работники, из муниципальной собственности муниципального образования г. Мурманск были переданы в собственность Мурманской области. Также потребность в обеспечении служебным жильем удовлетворяется за счет областного жилищного фонда в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 29.12.2007 № 663-ПП «О порядке предоставления служебных жилых помещений и жилых помещений в общежитиях жилищного фонда Мурманской области». Потребность удовлетворяется при наличии свободных служебных жилых помещений. Работникам, работающим по основному месту работы в организациях первичного звена здравоохранения и скорой медицинской помощи, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области, такие служебные жилые помещения предоставляются вне очереди.¹

Для решения жилищного вопроса медицинских работников приняты Закон Мурманской области от 08.06.2018 № 2269-01-ЗМО «О единовременной социальной выплате на приобретение или строительство жилого помещения отдельным категориям медицинских работников» (далее – Закон Мурманской области № 2269-01-ЗМО), постановление Правительства Мурманской области от 31.07.2018 № 350-ПП «Об утверждении Положения об условиях и порядке предоставления отдельным категориям медицинских работников единовременной социальной выплаты на приобретение или строительство жилого помещения», согласно которым медицинским работникам (врачам-специалистам, фельдшерам скорой медицинской помощи) предоставляются единовременные социальные выплаты на приобретение или строительство жилого помещения на территории Мурманской области, которые частично компенсируют стоимость приобретаемого в собственность жилья. В 2020 году выплаты повышены путем увеличения процента, применяемого при расчете выплаты, с 20 до 50. Одновременно увеличен срок работы медицинских работников, получивших выплату, в областных медицинских организациях с 5 лет до 10 лет. Также принят

¹ Постановление Правительства Мурманской области от 22.06.2020 № 445-ПП «О внесении изменений в Положение о порядке предоставления служебных жилых помещений и жилых помещений в общежитиях жилищного фонда Мурманской области»

закон Мурманской области от 02.10.2020 № 2546-01-ЗМО, которым продлен срок действия Закона Мурманской области № 2269-01-ЗМО до 31 декабря 2023 года.

В 2020 году единовременные социальные выплаты на приобретение (строительство) жилья были предоставлены 25 медицинским работникам на общую сумму 34 418 974,50 руб. В рамках Государственной программы Мурманской области «Здравоохранение» на реализацию мероприятия «Предоставление единовременной выплаты части платежа приобретаемого (строящегося) жилья медицинским работникам в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Мурманской области» из средств областного бюджета выделено в 2021 году 34 476 000 руб. По состоянию на 01.10.2021 выплаты на приобретение (строительство) жилья были предоставлены 19 медицинским работникам на общую сумму 30 290 946,00 руб.; оформлены свидетельства о праве на использование средств единовременной социальной выплаты на приобретение или строительство жилого помещения 4 медицинским работникам на сумму 4 185 000,00 руб. для возможности оформления предварительного договора купли-продажи.

Меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг предоставляются также работникам образовательной сферы при условии проживания в сельских населенных пунктах или поселках городского типа (педагогическим работникам государственных областных учреждений (организаций) и специалистам государственных областных образовательных организаций - независимо от места проживания).

Указанные меры социальной поддержки предоставляются по месту жительства или месту пребывания данных лиц в форме ежемесячной денежной выплаты на оплату жилого помещения и коммунальных услуг.

Перечень должностей специалистов, работающих в государственных областных и муниципальных учреждениях (организациях), имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП (далее - Перечень).

Законом Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа» установлены меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в форме ежемесячной жилищно-коммунальной выплаты на оплату жилого помещения и коммунальных услуг педагогическим работникам государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, и специалистам государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работающим в сельских населенных пунктах или поселках городского типа.

3. О мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера

О мерах социальной поддержки и привлечения педагогов в систему образования Мурманской области.

Согласно статье 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

Закон Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» устанавливает меры социальной поддержки педагогическим работникам государственных областных организаций Мурманской области.

Порядок выплат по социальной поддержке педагогическим работникам государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 04.03.2014 № 101-ПП.

Педагогическим работникам государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителям государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

- педагогу-молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере 6 должностных окладов на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве в государственную областную организацию;

- педагогу-молодому специалисту в течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячно 20%-ная надбавка к должностному окладу;

- единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы);

- ежегодно каждому педагогическому работнику областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, выплачивается разовая материальная помощь в размере одного должностного оклада.

Кроме того:

- фактически начисленная заработная плата педагога-молодого специалиста не может быть ниже 40 500 руб.;

- выплата за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций составляет 8 000 руб. при наполняемости класса 25 человек;

- выплата педагогическим работникам общеобразовательных

и дошкольных образовательных организаций за почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» ежемесячно составляет 10 000 руб.

Педагогам, преподавателям, учителям (всех наименований), методистам (всех наименований), музыкальным руководителям, младшим воспитателям и другим специалистам согласно Перечню гарантируется установление повышенных на 25 % размеров тарифных ставок, должностных окладов.

В соответствии с частью 5 статьи 20 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» органы местного самоуправления вправе устанавливать за счет средств бюджета муниципального образования (за исключением финансовых средств, передаваемых местному бюджету на осуществление целевых расходов) дополнительные меры социальной поддержки и социальной помощи для отдельных категорий граждан вне зависимости от наличия в федеральных законах положений, устанавливающих указанное право.

Министерство образования и науки Мурманской области участвует в реализации программы «Земский учитель», предусматривающей осуществление единовременной компенсационной выплаты в размере 1 млн руб. учителю, прибывшему (переехавшему) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тыс. человек, что также может способствовать привлечению педагогических кадров в населенные пункты Мурманской области и в целом повышению качества образования.

С 1 сентября 2020 года в школах области, расположенных в сельской местности и населенных пунктах с численностью населения менее 50 тыс. человек (кроме г. Мурманска, г. Североморск и г. Апатиты), приступили к работе 15 учителей - победителей программы «Земский учитель», с 1 сентября 2021 года - еще 13 учителей из числа победителей указанной программы. В 2022 году квота победителей программы «Земский учитель» составляет 12 человек, в 2023 году - 1.

Для привлечения врачей - специалистов для работы в отрасли, создания условий для повышения качества жизни медицинских работников продолжает действовать ряд мер, направленных на материальное обеспечение и социальную поддержку медицинских работников.

С 2003 года предоставляются меры социальной поддержки и материального обеспечения, предусмотренные Законом Мурманской области № 400-01-ЗМО «О социальной поддержке медицинских работников Мурманской области»:

- выплата единовременного пособия в размере шести должностных окладов при устройстве на работу впервые после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;

- выплата ежемесячной двадцатипроцентной надбавки к должностному окладу в течение первых трех лет работы после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (специалистам, не имеющим медицинского стажа, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы);

- ежегодная разовая материальная помощь в размере 0,4 должностного

оклада;

- разовая материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 0,6 должностного оклада и участковым врачам в размере 1,6 должностного оклада;

- единовременное пособие в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности.

С 2012 года в Мурманской области действует Закон Мурманской области от 25.12.2012 № 1572-01-ЗМО, которым предусмотрены единовременные денежные выплаты медицинским работникам, приглашенным на работу в Мурманскую область (врачам – 500 тыс. руб., фельдшерам - 300 тыс. руб.), и ежеквартальные денежные компенсации на оплату жилого помещения и коммунальных услуг (15 тыс. руб.) в течение первого года работы медицинского работника.

Воспроизводство медицинских кадров в регионе осуществляется не только привлечением специалистов из других регионов, но и планируемой целевой подготовкой. В высшие учебные заведения в 2020 году в число студентов зачислены 46 студентов и 31 ординатор. Всего в высших учебных заведениях в 2020 году, 2 кв. 2021 года для Мурманской области осуществлялась подготовка 303 студентов всех курсов и 91 ординатора всех лет обучения. В соответствии с Законом Мурманской области от 19.12.2014 № 1820-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки, направленных на кадровое обеспечение системы здравоохранения Мурманской области», «целевикам» выплачивается ежемесячная стипендия в размере 3000 руб.– студентам, 5000 руб. – ординаторам.

В 2021-2022 учебном году в высших учебных заведениях Министерству здравоохранения Мурманской области выделено 75 целевых мест по программам специалитета и 54 целевых места по программам ординатуры. Выпускники образовательных учреждений региона получили 92 целевых направления, по результатам конкурсных отборов, проводимых вузами, в число студентов зачислены 62 человека, трудоустройство которых произойдет в 2026-2029 годах.

Также Законом Мурманской области от 19.12.2014 № 1820-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки, направленных на кадровое обеспечение системы здравоохранения Мурманской области» установлены меры социальной поддержки в виде компенсационных выплат в размере стоимости платных образовательных услуг по программе ординатуры и в виде ежемесячной стипендии в размере 5000 рублей лицам, получившим высшее медицинское образование, обучающимся в ординатуре, заключившим договоры об оказании платных образовательных услуг по программе ординатуры и о мерах социальной поддержки и трудоустройстве. Условием договора является обязанность по окончании обучения отработать в медицинской организации 5 лет.

В 2020 году в целях привлечения молодых востребованных специалистов в регион были внесены изменения в Закон Мурманской области от 29 декабря 2004 г. № 579-01-ЗМО «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера». Молодым специалистам в возрасте до 35 лет при трудоустройстве в учреждения, финансируемые из средств областного бюджета, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере (80%) с первого

дня трудоустройства.

4. Об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест

Обеспечение информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест достигается путем размещения вакансий на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (<https://trudvsem.ru>) и на Интерактивном портале службы занятости населения Мурманской области (<https://murman-zan.ru>), где сведения о вакансиях обновляются в ежедневном режиме.

Так, в 2016 году размещено 33 391 вакансия, в 2017 году – 31 159 вакансий, в 2018 году – 48 899 вакансий, в 2019 году – 40286 вакансий, в 2020 году – 41 444 вакансий, в 2021 году (по состоянию на 01.10.2021) – 34 585 вакансий.

Кроме того, в соответствии с поручением Губернатора Мурманской области Чибиса А.В., данным 12.09.2021 в ходе проведения «прямой линии», на официальном портале Правительства Мурманской области размещаются и актуализируются вакансии предприятий, участвующих в реализации в регионе инвестиционных проектов: в настоящее время размещено 128 вакансий таких организаций на 6420 рабочих мест.

5. О мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда в районах Крайнего Севера

В целях своевременной подготовки специалистов, необходимых экономике и социальной сфере Мурманской области, осуществляется разработка долгосрочного прогноза потребности в кадрах.

В июне 2021 года Мурманским арктическим государственным университетом по заказу Министерства труда и социального развития Мурманской области завершена актуализация прогноза кадровой потребности экономики и социальной сферы Мурманской области на 2022-2026 годы.

Согласно прогнозу наиболее востребованными группами специальностей среди программ подготовки квалифицированных кадров являются: техника и технология строительства, машиностроение, электро- и теплоэнергетика, сервис и туризм, сестринское дело, технология материалов, техника и технология кораблестроения и водного транспорта, образование и педагогические науки.

Результаты прогноза будут использованы региональным Министерством образования и науки при формировании структуры и объемов контрольных цифр приема на обучение по профессиям и специальностям среднего профессионального образования на очередной учебный год, а также при согласовании с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации контрольных цифр приема на обучение за счет средств федерального бюджета по направлениям подготовки и специальностям высшего образования.

Наиболее востребованными укрупненными группами специальностей среди программ подготовки квалифицированных рабочих являются: техника и технология строительства, машиностроение, электро- и теплоэнергетика, техника и технология наземного и водного транспорта, сервис и туризм.

Большая потребность в трудовых ресурсах отмечается в строительстве, на обрабатывающих производствах, в здравоохранении и образовании, оптовой и розничной торговле, в организациях по транспортировке и хранению, а также в

областях гостинично-ресторанного бизнеса, культуры и спорта.

В области подготовки специалистов среднего звена первенство принадлежит следующим программам: сестринское дело, клиническая медицина, технология материалов, техника и технология кораблестроения и водного транспорта, сервис и туризм, образование и педагогические науки, экономика и управление.

Для удовлетворения потребностей экономики Мурманской области в кадрах в регионе внедрен механизм планирования подготовки кадров, включающий в себя основные мероприятия:

- обучение студентов по программам среднего профессионального образования;

- переобучение и стажировка работников предприятий и организаций Мурманской области на базе собственных учебных центров по работе с персоналом с учетом потребностей в новых профессиях и квалификациях (Кировский филиал АО «Апатит», АО «Кольская горно-металлургическая компания», АО «Ковдорский ГОК», филиал АО «Центр судоремонта «Звездочка» «СРЗ «Нерпа» и др.);

- подготовка и переподготовка граждан по направлению органов службы занятости населения Мурманской области в рамках региональной государственной программы «Занятость и труд» и федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография».

В целях максимального использования трудового потенциала, повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности граждан, обратившихся в органы службы занятости Мурманской области в целях поиска работы, сформирован и утвержден Перечень приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования ищущих работу граждан.

Формирование указанного Перечня осуществлялось на основании анализа сводных сведений регионального регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения (физических лиц и работодателей) Мурманской области и анализа потребности в кадрах на региональном рынке труда. Данный Перечень включает более 100 наименований наиболее востребованных профессий (специальностей) и образовательных программ.

Устранению диспропорции на рынке труда Мурманской области помогает мобильная трудовая миграция. Компании, реализующие масштабные инвестиционные проекты в регионе, нуждаются в привлечении в кратчайшие сроки квалифицированного персонала на временную работу, например, для строительства, возведения и функционирования производственной инфраструктуры (ООО «Велестрой-монтаж», ООО «Ренейссанс Хэви Индастрис», ООО «МИП-строй № 1» и др.), поэтому работодатели обращаются к аутсорсинговым компаниям и привлекают вахтовый персонал (бетонщики, каменщики, арматурщики, антикоррозийщики, монтажники технологических трубопроводов, изолировщики, электромонтажники и др.).

Значительная часть потребности в кадрах обеспечивается за счет реализации гибких, практико-ориентированных программ профессионального обучения. В целях обеспечения комплексной непрерывной подготовки квалифицированных рабочих кадров на высокотехнологичном оборудовании по

заявкам предприятий в регионе функционируют 3 областных многофункциональных центра прикладных квалификаций (далее – МФКЦ): на базе ГАПОУ МО «Мурманский индустриальный колледж» действует МФЦПК по направлениям «Сварочное производство», «Металлообработка» и «Технология машиностроения», на базе ГАПОУ МО «Кандалакшский индустриальный колледж» – МФЦПК по электротехническому и железнодорожному профилям, на базе ГАПОУ МО «Апатитский политехнический колледж имени Г.А. Голованова» – МФЦПК по направлению «Механизация и электрооборудование промышленных предприятий». Ежегодно на базе указанных МФЦПК проходят обучение более 600 человек.

Таким образом, в Мурманской области функционирует система гибкого планирования подготовки кадров в соответствии с потребностями экономики и социальной сферы по востребованным работодателями профессиям (специальностям).

6. О соотношении объемов средств из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, внебюджетных источников, направленных на реализацию мероприятий по привлечению трудовых ресурсов

В Мурманской области на реализацию программы «Земский доктор»/«Земский фельдшер» в 2020 г. выделено 25 млн руб. (при трудоустройстве в село либо пгт врачи получают 2 млн руб., фельдшера – 1 млн руб., при трудоустройстве в города с населением до 50 тыс. человек врачи получают по 1 млн руб., фельдшера – 500 тыс. руб.). Средства федерального бюджета составляют 71 % данной суммы (17 млн 750 тыс. руб.), 29 % - средства областного бюджета (7 млн 250 тыс. руб.).

В заявке Мурманской области на 2020 год утвержден 21 получатель единовременной компенсационной выплаты (вместо ранее утвержденных 12 получателей), в том числе 4 врача-специалиста с выплатой по 2 млн руб., 16 врачей – специалистов с выплатой по 1 млн руб., 1 заведующий ФАП – фельдшер с выплатой 1 млн руб.

Министерством здравоохранения Мурманской области в 2020 году программа «Земский доктор» / «Земский фельдшер» реализована на 100 %.

В 2021 г. на реализацию программы «Земский доктор»/«Земский фельдшер» выделено 26 млн руб. (при трудоустройстве в село либо пгт врачи получают 2 млн руб., фельдшера – 1 млн руб., при трудоустройстве в города с населением до 50 тыс. человек врачи получают по 1 млн руб., фельдшера – 500 тыс. руб.). 18 млн 460 тыс. руб. – средства федерального бюджета, 7 млн 540 тыс. руб – средства бюджета Мурманской области.

В целях реализации в 2021 году программы «Земский доктор»/ «Земский фельдшер» Министерством подготовлена и направлена в Министерство здравоохранения Российской Федерации корректировочная заявка, подписанная Губернатором Мурманской области, предусматривающая предоставление единовременных компенсационных выплат 7 врачам – специалистам в размере 2 млн руб., 11 врачам- специалистам - 1 млн руб., 1 заведующему ФАП – фельдшеру – 1 млн руб. С учетом выделенного на эти цели объема финансирования количество врачей составит 18 человек, фельдшеров – 1 человек (вместо ранее утвержденных 12 врачей и 2 фельдшеров).

Приказом Министерства здравоохранения Мурманской области от 13.09.2021 № 571 в соответствии с корректировочной заявкой, утвержден Перечень на 2021 год вакантных должностей медицинских работников в медицинских организациях и их структурных подразделениях, при замещении которых осуществляются единовременные компенсационные выплаты на очередной финансовый год (программный реестр должностей).

В настоящее время список получателей ЕКВ персонифицирован, на 29.09.2021 Министерством заключено 10 договоров о предоставлении единовременной компенсационной выплаты, в том числе:

Наименование медицинской организации	Наименование структурного подразделения	Наименование должности
ГБУЗ «Кольская ЦРБ»	амбулатория н.п. Междуречье	врач общей практики (семейный врач)
	поликлиника п. Мурмаши	врач-акушер-гинеколог
	амбулатория п.г.т. Молочный	врач-педиатр участковый
	детское поликлиническое отделение	врач - детский хирург
	ФАП н.п. Мишуково	заведующий ФАП - фельдшер
ГБУЗ «Кандалакшская ЦРБ»	амбулатория н.п. Нивский	врач общей практики (семейный врач)
ГБУЗ «Ловозерская ЦРБ»	поликлиника п.г.т. Ревда	врач общей практики (семейный врач)
ГБУЗ «Печенгская ЦРБ»	женская консультация п.г.т. Никель	врач-акушер-гинеколог
	детская поликлиника г. Заполярный	врач-педиатр участковый
ГОАУЗ «МЦРБ»	детская поликлиника г. Мончегорск	врач-педиатр участковый

7 врачей-специалистов осуществляют подготовку документов для заключения договоров на предоставление ЕКВ, до конца октября 2021 года ожидается приезд 2 врачей – специалистов.

7. Об актуальных проблемах законодательного и правоприменительного характера, выявленных при решении задач, направленных на привлечение трудовых ресурсов

Одной из актуальных проблем для работающего населения Мурманской области является начисление процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера (так называемых «полярков»). На сегодняшний день молодежь (как лица, родившиеся и прожившие на Севере более пяти лет, так и приехавшие на Север), работающая в организациях (в учреждениях, на предприятиях), финансируемых из федерального бюджета, вынуждена зарабатывать «полярки» в течение примерно пяти лет.

В связи с этим в 2019 году Правительством Мурманской области был подготовлен проект доклада Президенту Российской Федерации о дополнении

статьи 11 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» абзацем вторым следующего содержания: «Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет суммарно независимо от периода проживания.».

8. О предложениях в проект итогового документа интернет-конференции

Предложений не имеется.

Информация Агентства по труду и занятости населения Сахалинской области

Информация по вопросам совершенствования правовых механизмов, обеспечивающих привлечение трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности

1. Об эффективных и социально-значимых мерах, реализуемых в субъекте Российской Федерации в целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

В целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест в Сахалинской области в рамках *государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»* реализуется ведомственная целевая программа Сахалинской области «Повышение мобильности трудовых ресурсов», утвержденная постановлением Правительства Сахалинской области от 31.12.2015 № 584, в рамках которой работодателям предоставляется субсидия на финансовое обеспечение затрат для оказания мер поддержки привлеченным квалифицированным специалистам по востребованным профессиям из других субъектов Российской Федерации из расчета не более 1 000 000,0 рублей на одного работника.

В рамках *подпрограммы «Создание общих условий для развития агропромышленного комплекса» государственной программы Сахалинской области «Развитие в Сахалинской области сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия»*, утвержденной постановлением Правительства Сахалинской области от 06.08.2013 № 427, предусмотрено предоставление субсидии на возмещение части затрат на кадровое обеспечение агропромышленного комплекса - обустройство молодых специалистов, привлекаемых для работы в сфере сельскохозяйственного производства Сахалинской области.

Субсидия предоставляется на условиях софинансирования работодателями (в размере не менее 20%) и составляет:

- 600 000,0 рублей на обустройство 1 специалиста с высшим образованием;
- 350 000,0 рублей на обустройство 1 специалиста со средним профессиональным образованием.

Кроме того, подпрограммой «Комплексное развитие сельских территорий» предусмотрено мероприятие «Предоставление социальных выплат на приобретение (строительство) жилья».

Согласно требованиям Положения о предоставлении социальных выплат на строительство (приобретение) жилья гражданам, проживающим на сельской территории, являющегося приложением к Правилам предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на улучшение жилищных условий граждан, проживающих на сельских территориях, приложения № 3 к Государственной программе Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.05.2019 № 696, право на получение социальной выплаты имеет гражданин постоянно проживающий на сельских территориях и гражданин, изъявивший желание постоянно проживать на сельских территориях.

В рамках подпрограммы «Кадровое обеспечение системы здравоохранения» государственной программы Сахалинской области «Развитие здравоохранения Сахалинской области» (далее – Подпрограмма) специалистам предоставляются дополнительные социальные гарантии в виде единовременной денежной выплаты: врачам-специалистам, прибывшим в учреждения здравоохранения, оказывающим первичную медико-санитарную помощь, выплаты составляют от 1 560 000,0 рублей до 2 600 000,0 рублей, остальным врачам-специалистам – от 1 450 000,0 рублей до 2 200 000,0 рублей, выплаты фельдшерам в 2017-2020 гг. составляют от 400 000,0 до 600 000,0 рублей, остальному среднему медицинскому персоналу от 270 000,0 рублей до 405 000,0 рублей.

Размер выплат зависит от района области в который прибывает специалист.

Кроме того, гражданам, обучающимся по образовательной программе высшего медицинского образования, ординаторам, заключившим договор о целевом обучении с министерством или государственными учреждениями здравоохранения области, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- компенсация расходов на оплату стоимости найма (поднайма) жилых помещений в период обучения в размере до 15 000,0 рублей в месяц;

- ежемесячная выплата в период обучения (студентам ВУЗов – 5 000,0 рублей, ординаторам - в размере МРОТ в месяц, установленного в Российской Федерации);

- оплата проезда к месту прохождения практики в государственные учреждения здравоохранения области и обратно;

- оплата на период прохождения практической части обучения и практики ординаторам и студентам ВУЗов в размере 18 000,0 рублей.

Гражданам, обучающимся по образовательной программе среднего медицинского образования в ГБПОУ «Сахалинский базовый медицинский колледж», заключившим договор о целевом обучении с министерством здравоохранения Сахалинской области, предоставляются меры социальной поддержки:

- оплата проживания в студенческих общежитиях;

- оплата проезда к месту прохождения практики в государственные учреждения здравоохранения области и обратно;

- доплата на период прохождения практики в размере 9 000,0 рублей.

Реализация мероприятий Подпрограммы осуществляется за счет средств областного бюджета.

С целью обеспечения медицинскими кадрами государственных учреждений здравоохранения Сахалинской области, расположенных в сельских населенные пунктах, либо рабочих поселках, либо поселках городского типа, либо города с населением до 50 тыс. человек в регионе действуют программы «Земский доктор», «Земский фельдшер».

2. О наличии в субъекте Российской Федерации социальной инфраструктуры и условий для обеспечения жильем работников, которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

Предоставление жилых помещений является одним из механизмов привлечения специалистов и сохранения кадрового потенциала, реализуемых в рамках государственной программы «Обеспечение населения Сахалинской области качественным жильем». Жилье предоставляется служебное и арендное.

Врачам-специалистам производится ежемесячная компенсация расходов на оплату стоимости найма (поднайма) жилых помещений в размере фактических расходов, но не более 25 000,0 рублей.

С 2013 по 2019 врачи-специалисты, прибывающие для трудоустройства в рамках Подпрограммы, обеспечивались служебным жильем.

С 2019 года для врачей-специалистов производится единовременная денежная выплата на приобретение (строительство) жилья в размере 60% фактической стоимости приобретаемого (расходов на строительство) жилого помещения, но не более 3 000 000,0 рублей.

Кроме того, на территории муниципальных образований АО «Сахалинское ипотечное агентство» ведется строительство арендного жилья, предназначенного для сдачи в коммерческий найм. Данное жилье предназначено, в первую очередь, для привлекаемых молодых специалистов, специалистов узких профессий и работников бюджетной сферы и предоставляется по ходатайству глав муниципальных образований. Средняя плата за наемное жилье составляет 50% от среднерыночной цены, сложившейся в муниципальном образовании на дату окончания строительства арендного жилья.

В рамках реализации подпрограммы *«Устойчивое развитие сельских территорий»* медицинским работникам, проживающим в сельской местности, предоставляется социальная выплата на покупку квартиры или строительства дома. Выплата производится за счет средств федерального, регионального и местного бюджетов, которая в совокупности составляет 70% расчетной стоимости строительства (приобретения) жилья, собственные средства граждан должны составлять не менее 30%.

В целях развития социальной инфраструктуры в муниципальных образованиях Сахалинской области ведется строительство дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений; дополнительного корпуса на 20 мест в ГКУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Преодоление», областного реабилитационного центра для инвалидов, хирургического корпуса Сахалинского областного онкологического диспансера, перинатального центра ГБУЗ «Сахалинская областная клиническая больница» в городе Южно-Сахалинске, лечебного корпуса ГБУЗ «Александровск-Сахалинская ЦРБ», врачебных амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов, столовой, бани с прачечной и овощехранилище для психоневрологического интерната села Кировское, Тымовского района; строительство, реконструкция спортивных объектов (сооружений), объектов культуры.

3. О мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера.

Для привлечения молодых специалистов к трудоустройству в организации Сахалинской области реализуются следующие меры.

В рамках государственной программы «Социально-экономическое развитие Курильских островов (Сахалинская область) на 2016-2025 годы», утвержденной постановлением Правительства Сахалинской области от 28.12.2015 № 548 (далее - Программа) реализуется мероприятие по привлечению квалифицированных специалистов, включая выплаты стимулирующего характера для квалифицированных специалистов, переселяющихся на постоянное место жительства и работы в учреждениях муниципального и областного подчинения.

В рамках Программы молодым квалифицированным специалистам – гражданам Российской Федерации, не достигшим возраста сорока лет, имеющим высшее образование или среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена, переселяющимся на Курильские острова на постоянное место жительства и работы или вернувшимся на острова после обучения – выплачивается единовременное пособие в размере 1,1 млн. рублей за счет средств областного бюджета, предоставляется компенсация части расходов на оплату жилого помещения в размере до 25,0 тыс. рублей.

Кроме того, мероприятие предусматривает возможность прохождения профессионального обучения и дополнительного профессионального образования с компенсацией расходов проезда к месту обучения и обратно, оплату найма жилого помещения на время прохождения обучения.

В целях закрепления прибывающих на Курильские острова специалистов и работников учреждений из числа местного населения, а также повышения качества предоставления услуг в социальной сфере работники сферы образования, здравоохранения, культуры и спорта, занятости населения, технического обеспечения и благоустройства направляются на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование.

С 2020 года в рамках Программы реализуется новое мероприятие – предоставление выплат квалифицированным специалистам, прибывшим на Курильские острова, заключившим срочные трудовые договоры с

государственными и муниципальными учреждениями Сахалинской области в размере 18300 рублей за каждый месяц нахождения в трудовых отношениях по срочному трудовому договору.

В ряде отраслей бюджетной сферы молодым специалистам из числа работников, занимающих должности востребованных специалистов, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере от 20% до 40% на период от трех до пяти лет (культура, образование, спорт, лесное хозяйство, социальная защита).

Законом Сахалинской области от 31.03.2010 № 15-ЗО «О денежных пособиях молодым специалистам в Сахалинской области» и постановлением Правительства Сахалинской области от 31.05.2013 № 279 «Об утверждении государственной программы Сахалинской области «Социальная поддержка населения Сахалинской области» предусмотрена поддержка для граждан Российской Федерации, в возрасте до 30 лет, окончивших обучение в профессиональной образовательной организации либо организации высшего образования и заключивших трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор на 5 лет с областным или муниципальным учреждением: образования, культуры, социальной поддержки, социального обслуживания, медицинской организацией, физкультурно-спортивной организацией, осуществляющей спортивную подготовку, а также подведомственным учреждением органов исполнительной власти Сахалинской области в области ветеринарии, сельского хозяйства и лесного и охотничьего хозяйства.

Размер поддержки составляет для специалистов с высшим образованием – 310 200 рублей, средним образованием – 232 600 рублей.

Размер индексации денежного пособия ежегодно устанавливается законом Сахалинской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Законом Сахалинской области от 23.12.2005 № 106-ЗО «О дополнительной гарантии молодежи, проживающей и работающей в Сахалинской области» и трехсторонними соглашениями, заключенными в рамках регулирования социально-трудовых отношений Соглашения между Правительством Сахалинской области, Сахалинским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Сахалинской области для молодежи, проживающей в Сахалинской области и поступившей до 30 лет на работу в организации, финансируемые за счет

средств областного бюджета Сахалинской области и местных бюджетов, расположенных на территории Сахалинской области устанавливается дополнительная гарантия в виде выплаты процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы, если они прожили в районах Крайнего Севера и (или) приравненных к ним местностях не менее пяти лет. Аналогичная гарантия установлена для работников организаций внебюджетной сферы региона. Кроме того, установлены районные коэффициенты к заработной плате в максимальном размере, предусмотренном для производственной и непромышленной сферы, действующем для данной местности (1,6; 1,8; 2,0).

Законом Сахалинской области от 25.09.2003 № 425 «О дополнительных социальных гарантиях молодым специалистам медицинских организаций Сахалинской области» предусмотрена молодому специалисту дополнительная социальная гарантия в виде ежемесячной денежной выплаты в размере от 2 000,0 до 12 000,0 рублей в зависимости от территории проживания (город, село) и уровня образования.

4. Об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест.

Для обеспечения информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест в Сахалинской области в ежедневном режиме в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» публикуются вакансии, заявленные в службу занятости Сахалинской области. Дополнительно вакансии размещаются на официальных сайтах органов исполнительной власти Сахалинской области. При необходимости вакансии размещаются на портале hh.ru.

5. О мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда в районах Крайнего Севера.

В рамках государственной программы Сахалинской области «Содействие занятости населения» ежегодно за счет средств областного бюджета организуется профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по востребованным на рынке труда профессиям более 700 безработных граждан и ищущих работу.

Для повышения квалификации врачей-специалистов ежегодно организуется проведение в городе Южно-Сахалинске выездных циклов повышения квалификации и профессиональной переподготовки, врач-

специалисты также направляются для повышения квалификации на центральные базы в медицинские ВУЗы и научные центры. Средние медицинские работники проходят повышение квалификации на базе ГБПОУ «Сахалинский базовый медицинский колледж».

Большое развитие получает непрерывное медицинское образование. Согласно данным Портала непрерывного медицинского образования по состоянию на 04.10.2021 на портале зарегистрированы и обучаются 8319 медицинских работников (врачей и среднего медицинского персонала) государственных учреждений здравоохранения.

Подготовка кадров ведется также 13 профессиональными образовательными учреждениями, находящимися в ведомственной принадлежности министерства образования Сахалинской области, министерства здравоохранения (медицинский колледж), министерства культуры (колледж искусств). Ежегодный выпуск составляет более 2000 человек.

6. О соотношении объемов средств из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, внебюджетных источников, направленных на реализацию мероприятий по привлечению трудовых ресурсов.

В соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.07.2019 № 1553-р «Об утверждении предельного уровня софинансирования расходного обязательства субъекта Российской Федерации в соответствии с Правилами, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.09.2014 № 999, на 2020 год и плановый период 2021 и 2022 годов» уровень софинансирования государственных программ в Сахалинской области в 2021 году составляет 43 % - федеральный бюджет и 57 % - областной бюджет.

7. Об актуальных проблемах законодательного и правоприменительного характера, выявленных при решении задач, направленных на привлечение трудовых ресурсов.

Поскольку гарантии, предусмотренные Законом Сахалинской области от 23.12.2005 № 106-ЗО «О дополнительной гарантии молодежи, проживающей и работающей в Сахалинской области» и трехсторонними соглашениями, на работников организаций, имеющих федеральную подчиненность, не распространяются, что ставит эту категорию работников в неравные условия с остальными, предлагаем, в целях закрепления молодых

специалистов на территориях с неблагоприятными условиями проживания на государственном уровне установить гарантию молодежи (лицам до 30 лет), прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет и впервые вступающими в трудовые отношения с организациями и предприятиями, расположенными в данных районах и местностях, вне зависимости от организационно-правовой формы, выплаты процентной надбавки к заработной плате, установленной в данном районе или местности, в полном размере с первого дня работы.

8. О предложениях в проект итогового документа интернет-конференции.

Предложений в проект итогового документа интернет-конференции не имеется.

Информация заместителя Губернатора Томской области по социальной политике

1. По пункту 1 об эффективных и социально значимых мерах, реализуемых в субъекте Российской Федерации в целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизированных рабочих мест.

В целях привлечения трудовых ресурсов на территорию Томской области с 2021 года предусмотрено предоставление единовременной денежной выплаты участникам Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членам их семей при трудоустройстве по профессии (специальности), востребованной на рынке труда муниципальных районов Томской области в сфере образования и здравоохранения, размер выплаты составляет 100 тыс. рублей.

2. По пункту 3 о мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера.

На территории Томской области предусмотрены следующие гарантии и меры социальной поддержки, мотивирующие молодых специалистов к трудоустройству в организациях сфере здравоохранения, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям:

1) предоставление в сельской местности земельных участков для индивидуального жилищного строительства с последующим предоставлением в собственность бесплатно (статья 7 Закона Томской области от 9 июля 2015 года № 100-ОЗ «О земельных отношениях в Томской области»):

молодым специалистам в возрасте до 35 лет, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, работающим по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в сфере здравоохранения в сельских населенных пунктах;

медицинским работникам, имеющим высшее медицинское образование или среднее медицинское образование, работающим в сельском населенном пункте и (или) переехавшим на работу в сельский населенный пункт из другого населенного пункта;

2) предоставление в соответствии с Законом Томской области от 30 апреля 2009 года № 59-ОЗ «О мерах социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг отдельных категорий граждан, работающих (работавших) и проживающих в сельской местности и рабочих поселках на территории Томской области» ежемесячной денежной выплаты медицинским и фармацевтическим работникам организаций здравоохранения, работающим и проживающим в сельской местности и рабочих поселках на территории Томской области;

3) предоставление работникам областных государственных учреждений здравоохранения санаторно-курортного лечения путем выплаты денежной компенсации за санаторно-курортное лечение, осуществляемое в медицинских организациях, расположенных на территории Томской области, за счет средств областного бюджета из расчета 2120 рублей в день на одного человека на срок пребывания до 14 дней, но не более стоимости путевки, в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 17.01.2012 № 5а «О предоставлении санаторно-курортного лечения работникам бюджетной сферы»;

4) меры социальной поддержки, предоставляемые работникам учреждений здравоохранения в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципальных образований Томской области, на основании Соглашений о сотрудничестве в части создания условий для оказания медицинской помощи населению, заключенных между Администрациями муниципальных образований Томской области и Администрацией Томской области:

- компенсация расходов за найм жилья;
- предоставление муниципального жилья по договорам социального найма;
- единовременные пособия на обустройство и хозяйственное обзаведение;
- ежемесячные социальные выплаты медицинским работникам (врачам, средним медицинским работникам);
- выплаты на строительство (приобретение) жилья;
- внеочередное предоставление мест в дошкольных образовательных организациях;
- возмещение затрат гражданам по ипотечным жилищным кредитам.

Кроме того, меры социальной поддержки работников конкретной медицинской организации, могут быть установлены коллективными договорами, а также иными локальными нормативными актами медицинской организации с учетом ее финансовых возможностей:

- компенсация расходов по оплате обучения;
- ежемесячные доплаты к стипендиям гражданам, заключившим договоры о целевом обучении с медицинскими учреждениями по программам специалитета и ординатуры;
- доплаты к заработной плате медицинским работникам, прибывшим (переехавшим) в сельскую местность, в том числе в районы Крайнего Севера, а также приравненные к ним территории, и впервые заключившим договор с медицинским учреждением;
- ежемесячные доплаты в течении первого года работы медицинским работникам со средним медицинским образованием, приглашенным для работы на фельдшерско-акушерские пункты;

5) в рамках государственной подпрограммы «Оказание государственной поддержки по улучшению жилищных условий отдельных категорий граждан» государственной программы «Жилье и городская среда Томской области» на территории Томской области с 2017 года реализуется региональный проект «Бюджетный дом» по строительству (приобретению) в сельских населенных пунктах и городах Томской области с населением до 50 тысяч человек жилья для работников социальной сферы за счет средств областного бюджета.

За период реализации проекта в 5-ти муниципальных образованиях Томской области приобретено 9 многоквартирных домов (22 квартиры), что позволило привлечь на село 11 врачей, 10 учителей и 3 работника культуры;

6) в целях привлечения и трудоустройства в областные государственные учреждения здравоохранения Томской области, в том числе находящиеся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выпускников Департаментом здравоохранения Томской области на регулярной основе ведется работа по заключению договоров о целевом обучении в рамках квоты целевого приема.

В качестве предложения считаем необходимым отметить несовершенство действующего федерального законодательства в части правового регулирования вопроса предоставления единовременных компенсационных выплат медицинским работникам, принимающих участие в проекте «Земский доктор (земский фельдшер)».

В настоящее время реализация проекта «Земский доктор (Земский фельдшер)» осуществляется на основании государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1640 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения».

В связи с принятием постановления Правительства РФ от 18.10.2019 № 1347 были изменены размеры единовременных компенсационных выплат, в частности, в 2021 году размер выплат составляет:

2 млн. рублей для врачей и 1 млн. рублей для фельдшеров, а также акушерок и медицинских сестёр фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктов, прибывших

(переехавших) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, расположенные на территории Дальневосточного федерального округа, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Арктической зоне Российской Федерации (справочно – большая часть территории Томской области);

1,5 млн. рублей для врачей и 0,75 млн. рублей для фельдшеров, а также акушерок и медицинских сестёр фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктов, прибывших (переехавших) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, расположенные на удаленных и труднодоступных территориях, перечень которых должен быть утвержден высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации;

1 млн. рублей для врачей и 0,5 млн. рублей для фельдшеров, а также акушерок и медицинских сестёр фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктов, прибывших (переехавших) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа (за исключением вышеуказанных), либо города с населением до 50 тыс. человек.

Однако, увеличенный размер выплат (2 млн. рублей для врачей и 1 млн. рублей для фельдшеров, 1,5 млн. рублей для врачей и 0,75 млн. рублей для фельдшеров, а также акушерок и медицинских сестёр фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктов) не распространяется на малые города с населением до 50 тыс. человек.

На территории Томской области к числу таких малых городов относятся г.Стрежевой, г.Колпашево, г.Кедровый, расположенные на значительном расстоянии от областного центра и имеющие крайне сложную транспортную доступность (зимники, авиасообщение, переправы).

Несмотря на то, что все вышеуказанные города относятся к территориям, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, врачи и фельдшеры, а также акушерки и медицинские сестры фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктов учреждений смогут лишь воспользоваться правом на получение выплаты в размере 1 млн. руб. и 0,5 млн. руб. соответственно.

На основании вышеизложенного предлагаем рассмотреть возможность внесения изменений в постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1640 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения» в части предоставления выплат в повышенном размере медицинским работникам, прибывающим на работу не только в сельские населенные пункты, но и в малые города с численностью населения до 50 тыс. человек, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. По пункту 4 об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест.

Кадровая потребность работодателей Томской области размещается на портале «Работа в России» и Интерактивном портале службы занятости населения Томской области и доступна для любого соискателя. Подбор персонала для работодателей осуществляется специалистами центров занятости населения из имеющихся внутренних трудовых ресурсов (из числа безработных граждан и граждан, зарегистрированных с целью поиска подходящей работы). Для выразивших согласие на трудоустройство в другой местности осуществляется подбор вакансий с использованием портала «Работа в России».

Активно ведется работа по заявленной кадровой потребности работодателей и органов служб занятости населения из других регионов Российской Федерации. В 2021 году служба занятости населения Томской области взаимодействовала с работодателями г. Ачинска, г. Москва, г. Астрахани, г. Владивостока, г. Красноярска, г. Ижевска, г. Нижнего Тагила, Камчатского края, Пермского края, республики Карелия, республики Алтай, Новгородской области, Тюменской области и других регионов. Поступающая информация, в том числе о возможностях трудоустройства в рамках реализации программы повышения мобильности трудовых ресурсов, оперативно

размещается в информационных залах центров занятости населения Томской области, в средствах массовой информации, в областной газете Департамента труда и занятости населения Томской области «Кадры решают все в Томской области» (рубрика «Трудовая мобильность»), в социальных сетях, на электронном ресурсе HeadHunter, проводится адресное информирование безработных и ищущих работу граждан. Для работодателей организуется проведение онлайн мероприятий: мини-ярмарки вакансий и гарантированные собеседования с работодателями в режиме видеоконференцсвязи True Conf.

Успешным опытом выстраивания партнерских отношений являлось участие Томской области в 2019 году в пилотном проекте по содействию трудоустройству граждан Российской Федерации на предприятия Дальнего Востока, запущенного Федеральной службой по труду и занятости совместно с АНО «Агентство развития человеческого капитала на Дальнем Востоке», в рамках пилотного проекта были выстроены коммуникации с работодателями по подбору работников, оказаны консультационные услуги 458 гражданам, отобраны 60 соискателей, резюме которых направлены работодателям – участникам пилотного проекта.

4. По пункту 5 о мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда в районах Крайнего Севера.

Ежегодно Департаментом труда и занятости населения Томской области утверждается перечень приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан в соответствии с социально-экономическим развитием муниципальных образований Томской области.

Служба занятости населения Томской области реализует мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан по востребованным на рынке труда Томской области профессиям (специальностям), в том числе под гарантированное трудоустройство граждан по заявленной потребности в кадрах.

В 2021 году под заявленную потребность работодателей, осуществляющих свою деятельность в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, безработные граждане были направлены на профессиональное обучение по профессиям (специальностям): охранник 4 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист лесозаготовительной машины, учитель (преподаватель) математики и физики, машинист (кочегар) котельной, специалист в сфере закупок, повар, водитель автомобиля категории D, воспитатель дошкольной образовательной организации, асфальтобетонщик-варильщик, медицинская сестра, вальщик леса, тракторист, бетонщик, машинист экскаватора. После завершения профессионального обучения все граждане были трудоустроены.

В Томской области реализуется проект «Школьный учитель», направленный на профессиональную переподготовку граждан с гарантированным трудоустройством в сферу образования. В рамках проекта прошли переподготовку 70 человек, проживающих на территориях, приравненных к районам Крайнего Севера, по окончании обучения трудоустроены по полученной профессии – 50 человек (70 %).

С 2021 года в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» реализуется мероприятие по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию отдельных категорий граждан для приобретения или развития имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда. Обучение осуществляется по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям) с учетом дефицита на локальных рынках труда, в том числе в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Информация Департамента труда и занятости населения Тюменской области

1) Об эффективных и социально-значимых мерах, реализуемых в субъекте Российской Федерации в целях привлечения трудовых ресурсов для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

Потребность организаций Тюменской области в работниках в приоритетном порядке замещается за счет трудовых ресурсов, проживающих на территории региона.

Кроме того, Тюменская область является привлекательным по уровню социально-экономического развития субъектом Российской Федерации для жителей соседних областей, часть которых замещает вакантные рабочие места у работодателей Тюменской области, осуществляя свою трудовую деятельность вахтовым методом либо проживая в регионе в период наличия работы.

Также привлечение квалифицированных кадров в Тюменскую область осуществляется посредством реализации в Тюменской области государственной программы «Оказание содействия добровольному переселению в Тюменскую область соотечественников, проживающих за рубежом» на 2013 – 2023 годы, утвержденной постановлением Правительства Тюменской области от 22 октября 2014 г. № 544-п.

Одним из условий программы является трудоустройство потенциальных ее участников на вакансии, не заполняемые длительное время квалифицированными специалистами из числа местного населения.

В области определены городские округа и муниципальные районы, которые менее востребованы у переезжающих в регион граждан, которые и являются территориями вселения соотечественников, и к числу которых относится Уватский район, являющийся в Тюменской области единственной территорией, приравненной к районам Крайнего Севера.

Численность участников программы составляет более 200 человек ежегодно.

В целях содействия участникам программы в обустройстве на новом месте жительства в рамках программы предусмотрено предоставление единовременной финансовой помощи на обустройство в период адаптации в территории вселения, в том числе социальное, жилищное, а также на медицинское освидетельствование, признание ученых степеней, ученых званий, образования и квалификации, полученных в иностранном государстве.

Во исполнение подпункта «в» пункта 1 Перечня поручений по итогам обращения Президента Российской Федерации к гражданам Российской Федерации 23.06.2020 «Обеспечить реализацию мер, направленных на восстановление (до уровня 2019 года) численности занятого населения к IV кварталу 2021 г.» распоряжением Правительства Тюменской области от 29.01.2021 №28-рп утвержден Комплекс мер по восстановлению численности занятого населения Тюменской области в 2021 году (далее — Комплекс мер).

Одним из мероприятий Комплекса мер является стимулирование работодателей к созданию временных рабочих мест в рамках реализации постановления Правительства Тюменской области от 19.06.2020 № 390-п «Об

утверждении Положения о порядке и условиях возмещения нормативных затрат работодателям на мероприятия по содействию занятости населения в условиях ухудшения ситуации на рынке труда Тюменской области». Стимулирование создания работодателями рабочих мест временного характера осуществляется путем частичной компенсации расходов работодателя на оплату труда граждан, состоящих на учете в органах службы занятости при их трудоустройстве.

В 2021 году в рамках данной меры планируется создание порядка 2,6 тыс. рабочих мест, на сегодняшний день на созданные рабочие места трудоустроено 2,1 тыс. человек.

В рамках данной меры в Уватском районе планируется создание 60 рабочих мест, на созданные рабочие места трудоустроены 48 человек.

2) О наличии в субъекте Российской Федерации социальной инфраструктуры и условий для обеспечения жильем работников, которых предполагается привлечь для замещения имеющихся, создаваемых или модернизируемых рабочих мест.

Руководством Тюменской области уделяется особое внимание развитию социальной инфраструктуры, свидетельством этому являются высокие позиции в различных рейтингах социально-экономического развития субъектов Российской Федерации.

Значительная часть работодателей области имеют возможность и обеспечивают жильем работников, о чем свидетельствует информация о вакантных рабочих местах с предоставлением жилья работнику в банке вакансий службы занятости населения Тюменской области.

3) О мерах, мотивирующих молодых специалистов к трудоустройству в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера.

Действующей в Тюменской области государственной программой Тюменской области «Содействие занятости населения и регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений», утвержденной постановлением Правительства Тюменской области от 14.12.2018 № 498-п, за счет средств областного бюджета предусмотрена реализация дополнительных мероприятий, направленных на содействие занятости отдельных категорий граждан, в том числе организация стажировки выпускников и граждан, ищущих работу (далее - стажировка).

С целью реализации мероприятия по организации стажировки принято постановление Правительства Тюменской области от 22.07.2013 № 279-п «Об организации стажировки выпускников образовательных организаций и граждан, ищущих работу».

Стажировка является формой временного трудоустройства выпускников, не имеющих первоначального трудового стажа после окончания учебного заведения, а также не имеющих трудового стажа по полученной профессии (специальности) в течение трех лет после окончания образовательной организации.

Положением предусматривается возмещение нормативных затрат работодателям на оплату труда трудоустроенных граждан в размере

минимальной заработной платы, а также на оплату труда наставников в размере $\frac{1}{2}$ минимальной заработной платы.

Ежегодно в рамках мероприятия создается порядка 300 рабочих мест для организации стажировки (5 рабочих мест в Уватском районе).

На сегодняшний день на созданные рабочие места трудоустроено 179 человек из числа выпускников и ищущих работу граждан не имеющих опыта работы по полученной профессии (специальности) (в Уватском районе 2 чел).

Кроме того, органами службы занятости реализуется мероприятие по организации временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации. В период участия во временных работах лицам указанной категории выплачивается материальная поддержка из расчета минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на районный коэффициент.

Ежегодно в рамках мероприятия создается порядка 15 рабочих мест для организации временного трудоустройства.

На сегодняшний день в рамках мероприятия трудоустроено 12 человек указанной категории.

4) Об обеспечении информационной открытости и доступности данных о наличии вакантных рабочих мест.

Органами службы занятости населения Тюменской области обеспечивается полный и открытый доступ к информации о состоянии на рынке труда Тюменской области, наиболее востребованных вакансиях, наличии вакантных рабочих мест, заявленных работодателями.

Данная информация размещается в единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (trudvsem.ru), а также на Интерактивном портале Департамента (czn.admtymen.ru).

5) О мероприятиях по подготовке и переподготовке кадров, по которым отмечается дефицит на рынке труда в районах Крайнего Севера.

В соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1, постановлением Правительства Тюменской области от 27.12.2011 № 513-п «О порядке и условиях направления граждан, ищущих работу для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования», в рамках реализации Государственной программы Тюменской области «Содействие занятости населения и регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений», утвержденной Постановлением Правительства Тюменской области от 14.12.2018 № 498-п (ред. от 19.02.2021), организуется:

- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан, ищущих работу.

Численность участников данных мероприятий ежегодно составляет

свыше 2 тысяч человек (35 человек в Уватском районе).

На данный момент на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование направлено 1432 человека (в Уватском районе 28 человек), до конца года планируется направить еще не менее 656 человек (в Уватском районе 7 человек).

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости организуется по востребованным на рынке труда профессиям. Предоставление государственной услуги осуществляется с использованием перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан, формирование и ведение которого осуществляется на основе данных анализа состояния рынка труда соответствующих муниципальных образований субъекта Российской Федерации, в том числе сведений о заявленной работодателями потребности в работниках. В перечне приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан на 2021 год содержится 199 профессий (специальностей).

Информация о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании по наиболее востребованным на рынке труда Тюменской области представлена в таблице.

№ п/п	Профессия (специальность)	Свободных рабочих мест по вакансиям в регионе (ед.)\в т.ч. в Уватском районе	Направлено на проф.обучение (чел.)\в т.ч. в Уватском районе	Доля от общей численности направленных на проф.обучение (%)\в т.ч. в Уватском районе
1	Водитель автомобиля	1336\56	43\0	3,0\0
2	Продавец продовольственных товаров	727\10	22\1	1,5\3,6
3	Охранник	540\9	202\3	14,1\10,7
4	Повар	502\26	72\1	5,0\3,6
5	Специалист	408\3	28\1	2,0\3,6
6	Агент страховой	326\0	2\0	0,1\0
7	Бетонщик	254\0	1\0	0,1\0
8	Электрогазосварщик	245\4	19\0	1,3\0
9	Пекарь	221\5	19\2	1,3\27,1
10	Тракторист	212\8	44\0	3,1\0

6) О соотношении объемов средств из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, внебюджетных источников, направленных на реализацию мероприятий по привлечению трудовых ресурсов.

В 2021 году на все мероприятия в области содействия занятости населения Тюменской области, в том числе направленные на привлечение трудовых ресурсов для трудоустройства на вакантные рабочие места у работодателей, включая работодателей Уватского района, в рамках государственной программы Тюменской области «Содействие занятости населения и регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» предусмотрено 236 млн. рублей.

На оказание единовременной финансовой помощи на обустройство в период адаптации в территории вселения, в том числе социальное, жилищное, а также на медицинское освидетельствование, признание ученых степеней, ученых званий, образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве, соотечественникам предусмотрено 1,4 млн. рублей.

Финансирование данных мероприятий в последующие годы запланировано в сопоставимых с 2021 годом объемах.

7) Об актуальных проблемах законодательного и правоприменительного характера, выявленных при решении задач, направленных на привлечение трудовых ресурсов.

При решении задач, направленных на привлечение трудовых ресурсов, актуальных проблем законодательного и правоприменительного характера не выявлено.

8) О предложениях в проект итогового документа интернет-конференции.

Предложений в проект итогового документа интернет-конференции не имеется.

Информация заместителя Губернатора Ненецкого автономного округа

С 1 января 2020 года в целях привлечения специалистов в отрасль здравоохранения вступили в силу изменения в региональное законодательство, предусматривающие предоставление единовременной компенсационной выплаты медицинским работникам (врачам, фельдшерам), которые переехали на работу в сельский населенный пункт, либо рабочий поселок Ненецкого автономного округа, либо город Нарьян-Мар, и заключили трудовой договор с медицинской организацией.

Постановлением Администрацией Ненецкого автономного округа от 27.02.2019 № 49-п утверждено Положение о предоставлении единовременных компенсационных выплат медицинским работникам, прибывшим или переехавшим на работу в сельский населенный пункт, либо рабочий поселок Ненецкого автономного округа, либо город Нарьян-Мар.

Выплата предоставляется в следующих размерах:

врачам, прибывшим или переехавшим на работу в сельский населенный пункт, либо рабочий поселок Ненецкого автономного округа 2 000 000 рублей;

врачам, прибывшим или переехавшим на работу в город Нарьян-Мар 1 000 000 рублей;

фельдшерам, а также акушеркам и медицинским сестрам фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктов), прибывшим или переехавшим на работу в сельский населенный пункт, либо рабочий поселок Ненецкого автономного округа 1 000 000 рублей;

фельдшерам, а также акушеркам и медицинским сестрам фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктов), прибывшим или переехавшим на работу в город Нарьян-Мар - 500 000 рублей.

Постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 08.04.2019 № 91-п утверждено Положение о порядке и условиях предоставления единовременной компенсационной выплаты медицинским работникам (врачам, фельдшерам) медицинских организаций государственной системы здравоохранения Ненецкого автономного округа, прибывшим или переехавшим на работу в сельский населенный пункт, либо рабочий поселок Ненецкого автономного округа, либо город Нарьян-Мар.

Выплата предоставляется в следующих размерах:

за счет средств окружного бюджета предоставляется однократная единовременная компенсационная выплата:

врачам, прибывшим или переехавшим на работу в рабочий поселок Ненецкого автономного округа либо город Нарьян-Мар, в размере 500 000 рублей;

фельдшерам, прибывшим или переехавшим на работу в рабочий поселок Ненецкого автономного округа либо город Нарьян-Мар, в размере 250 000 рублей;

врачам, прибывшим или переехавшим на работу в сельский населенный пункт Ненецкого автономного округа, в размере 1 млн. рублей;

Постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 24.05.2019 № 147-п «О мерах по реализации статьи 37.2 закона Ненецкого автономного округа «О здравоохранении в Ненецкого автономном округе», утверждены:

порядок предоставления ежемесячной денежной выплаты студентам, ординаторам, обучающимся по образовательным программам высшего образования;

положение о порядке и условиях предоставления ежемесячной денежной компенсации за наем жилого помещения студентам, ординаторам, обучающимся по образовательным программам высшего образования;

положение о порядке, размере и условиях предоставления студентам, ординаторам компенсации стоимости проезда из места жительства к месту учебы и обратно;

положение о порядке, размере и условиях предоставления студентам, ординаторам компенсации стоимости проезда из места учебы к месту прохождения практики и обратно.

Для студентов ординаторов, с которыми заключены договоры о целевом обучении, приняты следующие меры поддержки в виде:

- 1) ежемесячной стипендии в следующих размерах:
обучающимся на «отлично» – 5 000 рублей;
обучающимся на «хорошо и отлично», «хорошо» – 3 000 рублей;
- 2) ежемесячной денежной компенсации за наем жилого помещения, но не более 10 000 рублей (для тех, у кого нет там жилья);
- 3) компенсации стоимости проезда к месту учебы и обратно один раз в два года любым видом транспорта (за исключением такси), размер компенсации не может превышать 20 000 рублей;
- 4) компенсации стоимости проезда из места учебы к месту прохождения практики один раз в год любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным.

Утвержден Перечень вакантных должностей медицинских работников в медицинских организациях и их структурных подразделениях, при замещении которых осуществляются единовременные компенсационные выплаты в Ненецком автономном округе на 2021 год в рамках реализации программы «Земский врач» / «Земский фельдшер» (распоряжение от 14.05.2021 № 756).

На 2021 год утверждена заявка губернатора Ненецкого автономного округа от 11.05.2021 № 01-27/3675 на участие в мероприятии по финансовому обеспечению единовременных компенсационных выплат (врачам, фельдшерам), прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, расположенные на территории Ненецкого автономного округа в 2021 году и направлена в Минздрав России.

Также в Ненецком автономном округе предоставляются меры социальной поддержки педагогическим работникам, а именно:

предоставление служебного жилья специалистам, работающим в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа;

компенсация расходов специалистам, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах Ненецкого автономного округа, по плате за жилое помещение и коммунальные услуги (за исключением платы за наем жилого помещения) в размере фактически понесенных расходов, но не более 1 200 рублей в месяц на жилое помещение;

ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам государственных общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций Ненецкого автономного округа, расположенных на территории муниципального образования «Городской округ «Город Нарьян-Мар» и муниципального образования «Городское поселение «Рабочий поселок Искателей», за наем жилых помещений в размере фактически понесенных расходов,

но не более размера, установленного Администрацией Ненецкого автономного округа;

компенсация за работу о подготовке и проведению государственной итоговой аттестации;

компенсация за работу по подготовке и проведению олимпиад и интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, а также компенсация за работу экспертных групп в рамках проведения аттестации педагогических работников.

Поддержка молодых специалистов в области образования, приступающих к педагогической работе в образовательные организации в сельской местности, осуществляется на основании постановления Администрации НАО от 30.01.2013 № 24-п «Об утверждении Порядка предоставления единовременной выплаты молодым специалистам в сфере образования». Молодым специалистам, окончившим образовательную организацию среднего профессионального образования, предоставляется выплата в размере 300 000 рублей, а молодым специалистам, окончившим образовательную организацию высшего профессионального образования (высшего образования) 500 000 рублей.

Лицам с высшим и (или) средним профессиональным образованием в области культуры, образования, спорта и (или) туризма либо имеющим иное высшее (среднее профессиональное) образование и прошедшим профессиональную переподготовку в области культуры, образования, спорта и (или) туризма, приглашенным из других регионов для работы в окружных государственных организациях культуры, образования, спорта и (или) туризма, финансируемых из окружного бюджета выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы.

Начиная с 2020 года реализуется проект «Земский учитель», предусматривающий осуществление единовременной компенсационной выплаты в размере 1 млн. рублей учителю, прибывшему (переехавшему) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тыс. человек.

В 2020 году в рамках данной программы и по итогам проведенных конкурсных процедур в регионе приступили к работе 2 учителя, из них 1 – в сельскую школу, 1 – в школу, расположенную в рабочем поселке, в 2021 году – 2 учителя, из них 1 – в сельскую, 1 – в городскую школы.

В соответствии с постановлением губернатора Ненецкого автономного округа от 15.11.2010 № 29-пг «Об учреждении ежегодных премий губернатора Ненецкого автономного округа за выдающиеся достижения в области образования» педагогическим работникам присуждаются премии губернатора Ненецкого автономного округа в размере 100 000 рублей в соответствии с номинациями «Педагог профессионального образования», «Учитель городской школы», «Учитель сельской школы», «Педагог дополнительного образования», «Воспитатель дошкольной образовательной организации».

Информация об имеющихся вакансиях (рабочих местах) в регионе размещается на официальном сайте КУ НАО «Центра занятости» (<https://nao-czn.ru/>), в социальной сети «ВКонтакте» (<https://vk.com/cznao>) и в информационно-аналитической системе Общероссийской базы вакансий «Работа в России», в том числе размещаются сведения об имеющихся вакансиях, предлагаемых работодателями с организацией стажировки.

Информация

о мерах, реализуемых в Ямало-Ненецком автономном округе в целях привлечения трудовых ресурсов

Ямало-Ненецкий автономный округ (далее – автономный округ, регион, Ямал) как один из трудодефицитных регионов уделяет особое внимание стимулированию трудовой мобильности граждан. Так, на Ямале успешно реализуется следующие меры:

- максимальный размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера с первого дня работы работникам бюджетной сферы;

- социальные выплаты на строительство (приобретение) жилья гражданам, проживающим в сельской местности автономного округа, в том числе молодым семьям и молодым специалистам, проживающим и работающим на селе либо изъявившим желание переехать на постоянное место жительства в сельскую местность и работать там;

- социальные выплаты работникам бюджетной сферы на приобретение жилого помещения на первичном рынке (в размере 40 процентов от расчетной стоимости жилого помещения);

- компенсации специалистам бюджетной сферы, постоянно проживающим и работающим в автономном округе в сельской местности и поселках городского типа, а также в микрорайоне Вынгапуровский города окружного значения Ноябрьск, районов Коротчаево и Лимбяха города окружного значения Новый Уренгой, расходов по оплате за пользование (наем) и (или) платы за содержание жилого помещения, а также расходов по оплате за коммунальные услуги;

- единовременное пособие в размере 100 тысяч рублей для работников государственных, региональных и муниципальных учреждений и организаций образования, спортивной направленности, социального обслуживания, молодежной политики и в сфере туристской деятельности, здравоохранения, культуры;

- единовременная компенсационная выплата медицинским работникам (врачам, фельдшерам), прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, рабочие поселки, поселки городского типа или в города с населением до 50 тысяч человек в размере двух миллионов рублей для врачей и одного миллиона рублей для фельдшеров;

- единовременная выплата врачам дефицитных специальностей, не имеющим стажа работы и трудоустроившимся в амбулатории городов автономного округа (проект «Врачи, нужные Ямалу»), в размере один миллион рублей;

- выплата в размере один миллион рублей учителям, прибывающим на работу в сельскую местность и малые города автономного округа в рамках проекта «Земский учитель»;

- целевая образовательная субсидия за счет средств окружного бюджета для получения высшего образования. По окончании обучения в образовательной организации высшего образования студент должен отработать не менее трех лет в

соответствии с полученной или смежной специальностью и направлением подготовки в организациях, находящихся на территории автономного округа.

Привлечению молодежи в регион после получения образования способствует реализация мероприятий: проект «Капитал молодого специалиста», «Организация стажировки выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в целях приобретения ими опыта работы, включая наставничество» государственной программы автономного округа «Содействие занятости населения», в рамках которых из окружного бюджета осуществляется возмещение расходов работодателям на выплату заработной платы выпускникам.

Также осуществляется предоставление грантов «Я - воспитатель Ямала» и «Новый учитель Ямала», «Я - педагог дообразования Ямала», «Я - педагог колледжа Ямала». Гранты предоставляются выпускникам образовательных организаций высшего образования, аспирантам, кандидатам наук в возрасте до 30 лет включительно, желающим трудоустроиться в образовательных организациях автономного округа. Среди соискателей на получение грантов проводится региональный публичный конкурс. Размер гранта составляет 600 000 (шестьсот тысяч) рублей.

В 2021 году на Ямале стартовал проект «Ориентир Ямал» по сопровождению студентов ВУЗов последних/предпоследних курсов, окончивших ямальскую школу с медалью, до момента возвращения в регион и трудоустройства. В рамках проекта за каждым студентом закрепляется наставник-карьерный консультант из числа сотрудников службы занятости населения, который оказывает содействие в прохождении учебной, производственной и преддипломной практик на территории автономного округа, подбирает подходящее рабочее место, на которое после окончания вуза будет трудоустроен студент. Студентам, обучающимся очно по направлениям социальной сферы, предусматривается выплата именной стипендии Губернатора автономного округа.

На Ямале также организована работа по подготовке и переподготовке кадров по дефицитным специальностям, которая начинается со школы.

Так, в общеобразовательных организациях региона созданы специализированные профильные медицинские, строительные классы, классы гражданской авиации, корпоративные «Роснефть-классы», «Газпром-классы» и другие.

С целью обеспечения работодателей квалифицированными кадрами, в том числе под потребность инвестиционных проектов, на территории автономного округа сформирована единая инфраструктура профессионального образования в виде трех научно-образовательных комплексов с центрами в г.г. Салехард, Новый Уренгой, Ноябрьск.

Контрольные цифры приема для обучения за счет средств окружного бюджета по образовательным программам среднего профессионального образования формируются с учетом ситуации на рынке труда и согласовываются ежегодно службой занятости населения автономного округа.

Кроме того, стратегией социально-экономического развития автономного округа на период до 2035 года предусмотрено создание фонда арендного жилья для коммерческого использования (наёмные дома коммерческого использования) в объеме до 185 тыс. кв. метров к 2030 году.

Формирование (строительство) такого жилья планируется в муниципальных образованиях г. Новый Уренгой, г. Губкинский, г. Салехард, г. Лабытнанги.

Созданный арендный жилищный фонд в городах Салехард и Лабытнанги планируется использовать для реализации проектов по созданию промышленно-логистического парка «Обской причал» и туристско-рекреационного комплекса на Полярном Урале (горный массив Рай-Из) (для обеспечения жильем работников проектов, планируемая потребность порядка 88 тыс. кв. метров жилья).

Информация о мерах поддержки, объемах финансирования и численности получателей прилагается.

Также сведения о мерах поддержки и возможностях трудоустройства в автономном округе размещаются в открытом доступе на Интерактивном портале службы занятости населения автономного округа <http://rabota.yanao.ru>.

Указанный портал и Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» в том числе являются открытыми источниками информации о наличии свободных рабочих мест в регионе. Сведения о вакансиях на данных ресурсах актуализируются в он-лайн режиме, реализован сервис, при котором работодатели самостоятельно размещают информацию о свободных рабочих местах, предварительно пройдя проверку и модерацию. Таким функционалом пользуются до 70% работодателей Ямала, подающих сведения о потребности в кадрах. Порталы также предоставляют возможность подписаться на обновления, в том числе информацию о новых вакансиях, которая поступает в личные кабинеты порталов или их мобильные приложения.

Благодаря принимаемым мерам в автономном округе наблюдается положительная динамика численности занятого населения. Так, в сравнении с 2019 года его численность увеличилась на 4%.

Вместе с тем, закрепление на федеральном уровне максимального размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера с первого дня работы работникам внебюджетной сферы, а также установление единого повышенного районного коэффициента 1,8 на всей территории автономного округа (в настоящее время он варьируется от 1,5 до 1,8) позволит расширить действующие меры поддержки.