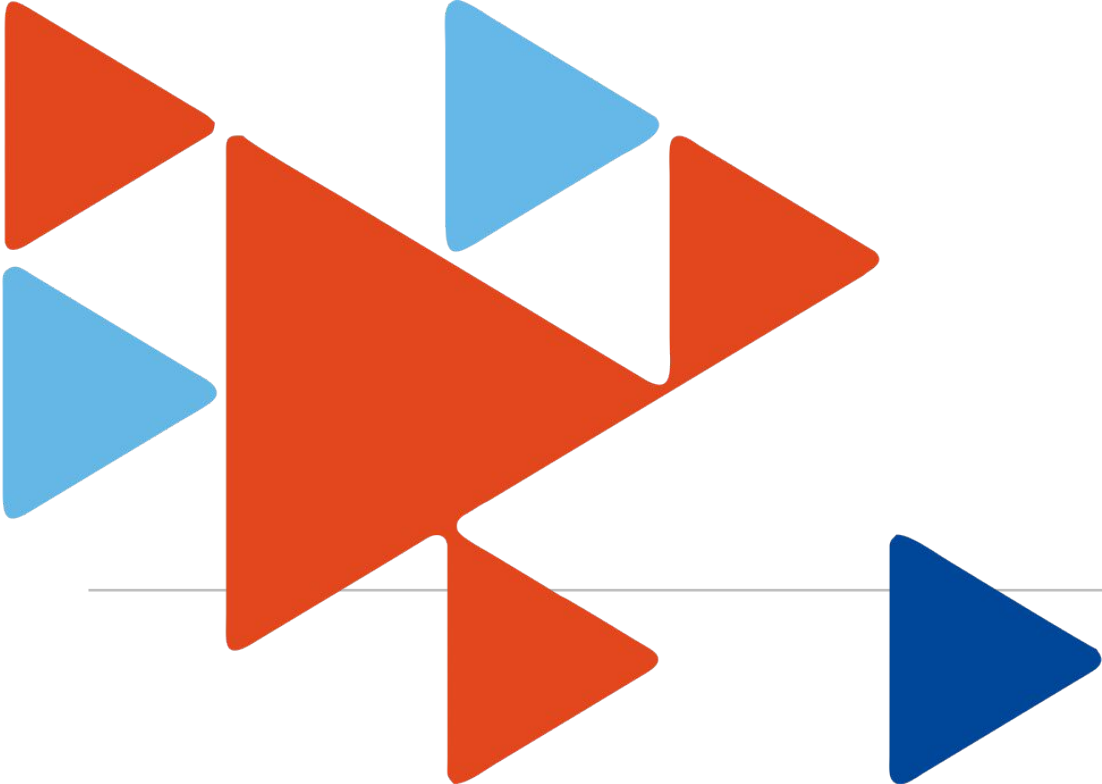




Работодателям о взаимодействии со Службой занятости ПЕРМСКОГО КРАЯ

2020

Содействие в подборе работников

- ▶ Трудоустройство граждан на постоянные рабочие места
- ▶ Трудоустройство граждан на временные рабочие места, в том числе организация оплачиваемых общественных работ:
 - работодателем заключается срочный трудовой договор (ср.период 2 месяца)
 - гражданин получает материальную поддержку из расчета:
временное пособие по безработице $\times 2 = 3450 (3600)$ руб. в мес.
 - работодателем заключается срочный трудовой договор (ср.период 2 месяца)
 - гражданин получает материальную поддержку из расчета:
временное пособие по безработице $\times 2 = 3450 (3600)$ руб. в мес.
 - работодателем заключается срочный трудовой договор (ср.период 3 недели)
 - гражданин получает материальную поддержку из расчета:
МИН пособие по безработице = 1725 (1800) руб. в мес.

Работодатель заключает срочный трудовой договор на период

- испытательного срока,
- на срок выполнения определенного объёма работ,
- на период отсутствия основного работника (б/л, отпуск).

За этот период Работодатель имеет возможность «присмотреться» к «новому работнику», а клиент службы занятости получит от государства материальную поддержку дополнительно к заработной плате. Таким образом, работодатель получает работника с дополнительной материальной мотивацией.

Профессиональное обучение граждан

- ▶ Безработные граждане, состоящие на учете в ЦЗН. Возможно обучение под гарантированное трудоустройство
- ▶ Граждане, пострадавших от последствий распространения коронавирусной инфекции (находящиеся под риском увольнения) <https://express.worldskills.ru/>
- ▶ Граждане в возрасте 50+ и граждане предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии по старости) в том числе работающие.
3 механизма реализации:
 1. Гражданин обращается в ЦЗН,
 2. Работодатель организует обучение, а ЦЗН компенсирует затраты,
 3. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, состоящие в трудовых отношениях, гражданин обращается на сайт <https://worldskills.ru/>
- ▶ Опережающее переобучение, повышение квалификации работников в рамках реализации нац.проекта «Производительность труда и поддержка занятости».



В Пермском крае квота для трудоустройства инвалидов для работодателей, численность работников которых превышает 50 человек установлена в размере 2% среднесписочной численности работников.

*Закон Пермской области от 05 ноября 2004 года № 1609-344 «О квотировании рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

- При исчислении квоты в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.
- Работодатели обязаны ежемесячно, в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным, предоставлять информацию в ЦЗН о выполнении квоты по трудоустройству инвалидов. Форму можно скачать на сайте c3nperm.ru в разделе «работодателям» – «квотирование».

- Провести анализ работников организации на предмет наличия инвалидности.
- Провести анализ имеющихся в организации вакансий с целью их квотирования.
- В случае отсутствия необходимого количества работающих инвалидов и вакансий – внести изменения в штатное расписание в части введения дополнительных единиц (возможно трудоустройство инвалидов, имеющих показания к работе: не более 4 часов на 0,5 ставки).
- Принять локальные нормативные акты, содержащие сведения о рабочих местах для инвалидов.
- Опубликовать вакансии на портале «Работа в России», отметив фильтром «вакансии по квоте» и «вакансии, подходящие для инвалидов», с указанием нарушенных функций.
- Осуществить самостоятельный поиск кандидатов через портал «Работа в России», через фильтр «инвалид».
- Запросить информацию о квалификационно-профессиональном составе безработных инвалидов, зарегистрированных в ЦЗН в целях поиска работы.
- Арендовать рабочее место для инвалида в сторонней организации/ВОИ;
- Получить субсидию от ЦЗН (в рамках действующих программ).

- **Что такое договор аренды?** Предоставление работодателем другому работодателю рабочих мест для инвалидов, в том числе специальных, во временное владение и пользование за арендную плату на основе договора аренды.
В организацию, которая использует труд инвалидов и, следовательно, имеет специально оборудованные рабочие места, может обратиться работодатель для их аренды с целью выполнения квоты.
- **У кого можно арендовать рабочее место?** В приоритетном порядке договоры аренды рабочих мест заключаются с общественными объединениями инвалидов или специализированными предприятиями, которые за счёт такого сотрудничества расширяют сферу своей деятельности.

В этом случае инвалиды могут эффективно осуществлять порученную им работу на оснащенных соответствующим образом рабочих местах и получать вознаграждение из средств организации-арендатора.

- **За что платит работодатель?** Работодатель возмещает затраты на выплату заработной платы работнику в размере не ниже МРОТ и ⁷ обязательных отчислений во внебюджетные фонды

Преимущества портала:

- Бесплатное размещение вакансий и подбор сотрудников
- Оперативная подача вакансий
- Удалённый доступ для подачи сведений в ЦЗН



Возможности личного кабинета при регистрации работодателя на Портале

- редактирование информации о компании
- создание и редактирование вакансий компании (конструктор вакансий)
- поиск резюме соискателей
- просмотр откликов соискателей на вакансии компании и создание ответа на отклики
- создание приглашений соискателям на вакансии компании
- подача данных о численности сотрудников, переходе на удалённую работу или неполную занятость (если происходят изменения) сроки подачи в соответствии со ст. [25](#) Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-І



В соответствии с п. 3.1 ст. 25 Закона о занятости населения в РФ

Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России" в порядке установленном Правительством РФ.

Постановление Правительства РФ от 25.08.2015 N 885

"Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России"

Работодатель, ежемесячно размещающий информацию о вакансиях в общероссийской базе вакансий "Работа в России" в соответствии с установленными правилами, считается исполнившим требования ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ» в части предоставления органам службы занятости информации о вакансиях (п.28 Постановления Правительства РФ от 25.08.2015 № 885).



Добавить вакансию

Открытые данные

Новости

Помощь и поддержка

Аналитика

О Портале

Оперативный мониторинг занятости

Подать сведения

Работа в России
Общероссийская база вакансий
TRUDVSEM.RU

[Версия для слабовидящих](#)

Пермский край

Соискатель

Работодатель

Войти

Название или описание резюме, например: эктор

Поиск: [по всему резюме](#) [по названию резюме](#) [по описанию резюме](#)



Найти резюме



Добавить вакансию



Впервые на сайте?



Трудоустройство
инвалидов



Опытные кадры



Государственная
служба занятости

Оперативный мониторинг занятости
в связи с распространением коронавирусной инфекции

На основании ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ»

работодатель обязан:

1. Ежемесячно до 10 числа представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей.

Порядок предоставления информации о наличии рабочих мест и вакантных должностей утвержден

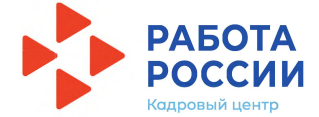
Постановлением Правительства Пермского края от 25.02.2015 № 98-п)

 Настоящий Порядок обязателен для исполнения юридическими лицами **независимо от организационно-правовых форм** и индивидуальными предпринимателями, являющимися работодателями.

2. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости **в течение 3 рабочих дней** после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3. При осуществлении мероприятий по высвобождению работников

Взаимодействие при проведении мероприятий по высвобождению работников



Если компания или ИП планирует провести сокращение штата, численности или ликвидацию, то об этом нужно оповестить не только сотрудников, подлежащих высвобождению; выборный орган первичной профсоюзной организации, но и органы службы занятости населения в сроки:

Работодатель - организация
не позднее чем за 2 месяца

Работодатель - ИП
не позднее чем за 2 недели

- В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан уведомить не позднее чем **за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.**
- Подготовить поименный список работников, подпадающих под сокращение численности или штата работников.
- Если в организации имеются вакантные должности или свободные рабочие места, работодатель обязан предложить их работникам, подпадающим под сокращение.
- Если работник соглашается занять другую должность (перейти на другую работу), то в установленном порядке оформляется перевод.

К массовому увольнению относятся:

- а) ликвидация предприятия с численностью **15 и более человек**;
- б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Постановление Правительства

РФ от 05.02.1993 № 99

«Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»



Подают только работодатели, в отношении которых проводится процедура несостоятельности (банкротства).



Банкротство согласно Федеральному закону от 26.10.2002 № 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" включает в себя процедуры:

- наблюдения;
- финансового оздоровления;
- внешнего управления;
- конкурсного производства;
- мирового соглашения.

Сообщить в центр занятости о том, что введена первая процедура (наблюдение), работодатель должен сразу.



Поскольку в целом процедура банкротства может оказаться довольно долгой, работодатель должен сообщать об этом ежемесячно.

Сведения представляются в произвольной форме.

- Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» (ст. 25)
- Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» (ст. 21, 22, 24)
- Приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»
- Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»
- Закон Пермской области от 05.11.2004 № 1689-344 «О квотировании рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы»
- Постановление Правительства ПК от 25.02.2015 № 98-п «Об утверждении Порядка представления работодателями информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в ГКУ ЦЗН ПК»
- Постановление Правительства Пермского края от 19.09.2017 № 768-п «Об определении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Пермском крае в 2018 году»

БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕ!