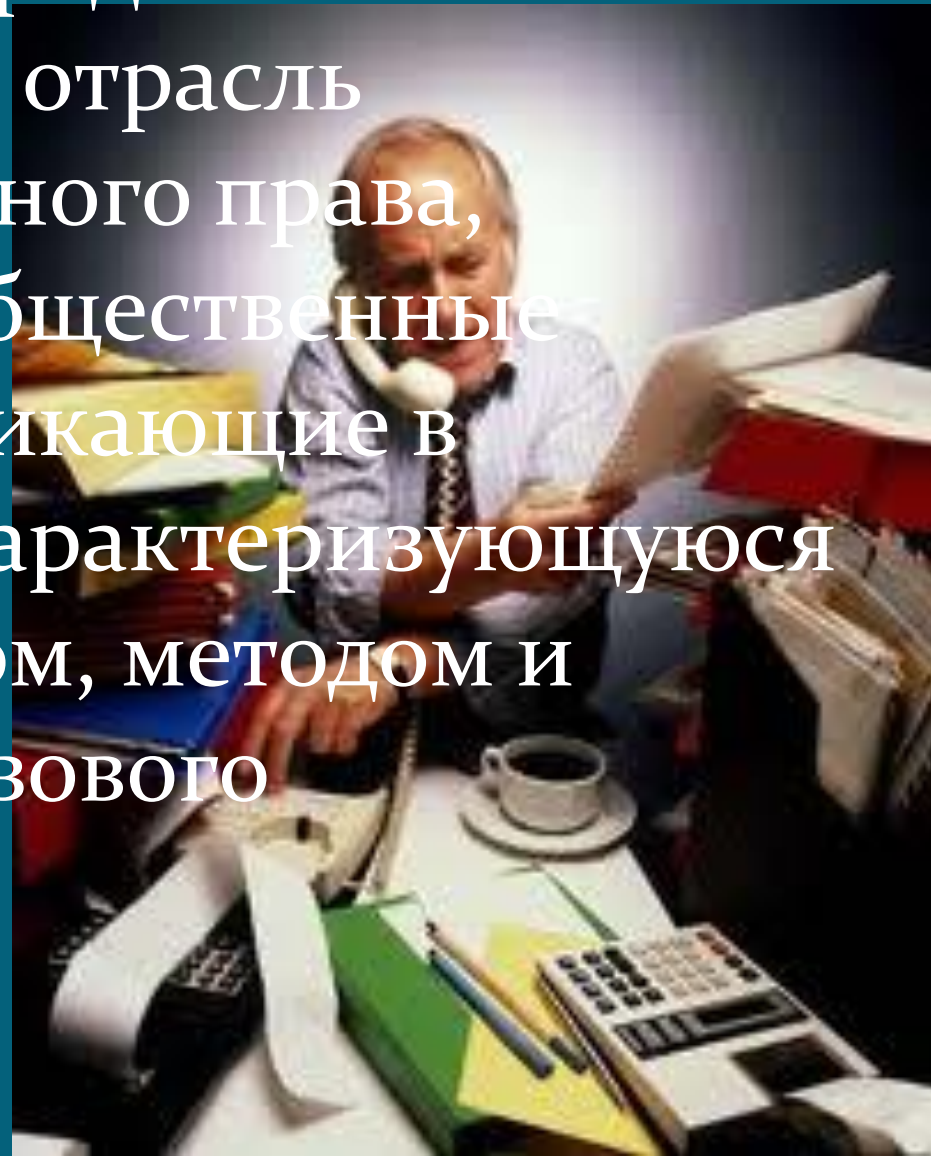


**Трудовое право** представляет собой самостоятельную отрасль российского частного права, регулирующую общественные отношения, возникающие в процессе труда, характеризующуюся особым предметом, методом и принципами правового регулирования.



# Цели трудового законодательства, выраженные в следующем:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

**Трудовое право по сравнению с другими отраслями группы отраслей частного права обладает определенными особенностями, в частности:**

- сочетание норм материального и процессуального права;
- отношения между участниками регулируемых отношений строятся на двух уровнях: индивидуальном и коллективном.

**Предмет трудового права** составляют общественные отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда (выполнения работы), а также иные тесно связанные с ними отношения.

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса РФ, **трудовые отношения** – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

# Основания возникновения трудовых отношений

между работником  
и работодателем  
на основании  
трудового  
договора

избрания на должность;

избрания по конкурсу на замещение  
соответствующей должности;

назначения на должность или  
утверждения в должности;

направления на работу  
уполномоченными в соответствии с  
федеральным законом органами в  
счет установленной квоты;

судебного решения о заключении  
трудового договора.

# Отношения, непосредственно связанные, с трудовыми отношениями

- 1) отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией;
- 2) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений;
- 3) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- 4) отношения надзорных и контрольных органов с работодателем, администрацией производства по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда;
- 5) отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- 6) отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред (ущерб), причиненный по вине одной стороны другой;
- 7) отношения по разрешению индивидуальных или коллективных трудовых споров, возникающие лишь у некоторых работников и отдельных рабочих коллективов. Когда появляется такой трудовой спор, второй стороной этих отношений является орган, разрешающий данный спор.

**Метод трудового права – комплекс юридических средств, используемых при регулировании трудовых отношений связанных с ними**





# Метод правового регулирования трудовых отношений выражается в следующих признаках

в своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;

в юридически общем положении участников трудовых правоотношений;

в характере установления прав и обязанностей;

в способах защиты прав и средствах обеспечения обязанностей сторонами трудовых правоотношений.

# Основные особенности метода трудового права:

1. равенство сторон трудового отношения при заключении трудового договора и подчинении работника в процессе трудовой деятельности правилам внутреннего трудового распорядка;
2. основание возникновения трудовых отношений двусторонний акт – трудовой договор;
3. многообразии способов установления прав и обязанностей сторон (законами и подзаконными актами, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором);
4. специфичность защиты трудовых прав (рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров, государственный надзор и контроль, самозащита) и обеспечение исполнения работником обязанностей (дисциплинарная и материальная ответственность).

# Признаки метода трудового права с точки зрения способов установления норм трудового права:

- сочетание централизованного и локального регулирования;
- сочетание государственного и локального регулирования;
- участие представителей работников в установлении норм трудового права;
- единство и дифференциация трудового регулирования;
- сочетание императивного и диспозитивного регулирования.



# Функции - основные направления правового регулирования общественных отношений по поводу применения наемного труда.

- Специальные юридические (регулятивные и охранительные);
- Общесоциальные (воспитательные, информационно-ориентировочные, социального контроля и др.);
- Специфичные для трудового права (производственная и защитная).

Специфичными для трудового права являются **производственная и защитная функции**, выделение которых основано на социальном назначении этой отрасли.

- *Производственная функция* реализуется через воздействие на общественные отношения, связанные с производительностью труда, эффективностью производства, качеством работы.
- *Защитная (социальная) функция* – через воздействие на общественные отношения, связанные с защитой здоровья работников, закреплением и защитой его трудовых прав и интересов, улучшением условий труда.

**Система российского трудового права —  
соединение правовых норм в единое  
упорядоченное целое с их одновременным  
внутренним разделением на относительно  
самостоятельные и в то же время  
взаимосвязанные институты и их части  
(подинституты).**

В системе трудового права можно выделить три  
части:

общую,  
особенную  
и специальную.



**В Общую часть** трудового права входят нормы, относящиеся к правовому регулированию труда всех работников в целом.

Она включает в себя институты:

- определяющие предмет трудового права,
- нормы-принципы,
- правовой статус работников как субъектов трудового права,
- правовое положение трудовых коллективов и профсоюзов и т.п.

# Особенная часть трудового права включает в себя правовые нормы, регулирующие:

## 1. Трудовые отношения:

- трудовой договор;
- рабочее время;
- время отдыха;
- заработную плату, гарантии и компенсации за труд;
- охрану труда.



## 2. отношения, связанные с трудовыми:

- дисциплина труда;
- трудоустройство и занятость;
- профессиональная подготовка непосредственно на производстве;
- повышение квалификации непосредственно на производстве;
- материальная ответственность;
- трудовые споры;
- надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

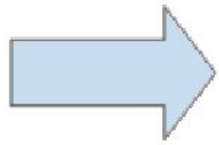
**К Специальной части можно  
отнести особенности  
регулирования труда отдельных  
категорий работников.**

**Принципы трудового права –**  
основные положения, общие  
начала и идеи, выражающие  
сущность трудового права.

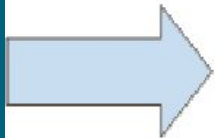
Принципы трудового права  
закреплены в ст. 37 Конституции  
РФ и в Трудовом кодексе РФ.

# Принципы трудового права как общие начала и идеи, выражающие сущность отрасли, играют следующую роль:

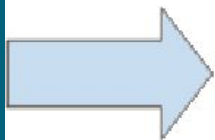
1. определяют сущность трудового права;
2. являются основой построения отрасли трудового права;
3. могут выступать в качестве особого регулятора общественных отношений в случае пробелов в законодательстве;
4. обеспечивают единство, взаимосвязь и согласованность правовых норм отрасли трудового права.



**1. Общеправовые принципы**  
(идеи, лежащие в основе права в целом: свобода, равенство и социальная справедливость)



**2. Межотраслевые принципы**  
(неприкосновенность собственности, свобода договора, обеспечение восстановления нарушенных прав)



**3. Отраслевые принципы**  
(характерны только для трудового права, ст. 2 Трудового кодекса РФ)

## Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;



- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

# Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

- Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.
- Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

- Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.
- Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации

# Статья 4. Запрещение принудительного труда

- Принудительный труд запрещен.
- Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:
  - в целях поддержания трудовой дисциплины;
  - в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
  - в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
  - в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
  - в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

- К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:
  - нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
  - возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

- Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:
- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

В соответствии с ч.ч. 1 и 2 ст. 5 Трудового кодекса РФ, регулирование трудовых отношений осуществляется:

1. трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из:
  - Трудового кодекса РФ;
  - иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

2. иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
  - указами Президента РФ;
  - постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
  - нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;
  - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.
3. коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.



# Трудовой кодекс РФ

## является основным кодификационным нормативным актом в области трудового законодательства

В 1999-2001 гг. были проведены многочисленные парламентские слушания и круглые столы, широкая дискуссия в печати по вопросам реформы трудового законодательства. В эти же годы в Государственную Думу РФ были внесены проекты Трудового Кодекса, подготовленные Правительством и различными парламентскими фракциями. Для согласования различных позиций Государственная Дума создала специальную комиссию.

- 5 июля 2001 г. согласованный проект Трудового кодекса РФ принят Государственной Думой в первом чтении.
- 19 декабря 2001 г. законопроект был принят во втором чтении.
- 21 декабря 2001 г. – в третьем, т.е. окончательном чтении.
- 26 декабря 2001 г. – одобрен Советом Федерации.
- 30 декабря 2001 г. – подписан Президентом.
- 31 декабря 2001 г. – опубликован в «Российской газете».

С 1 февраля 2002 г. – новый Трудовой кодекс РФ введен в действие.

# Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

- Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.
- В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

- Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.
- Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

# Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке

- В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.
- Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

# Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

- Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.
- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.
- Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

- Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

- Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.
- На государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.
- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):
  - военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
  - члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
  - лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;
  - другие лица, если это установлено федеральным законом.

# Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени

- Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.
- Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:
  - истечением срока действия;
  - вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;
  - отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы



- Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.
- Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.
- В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.
- Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом.

- Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.
- Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:
  - истечением срока действия;
  - отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;
  - вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

# Статья 13. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве

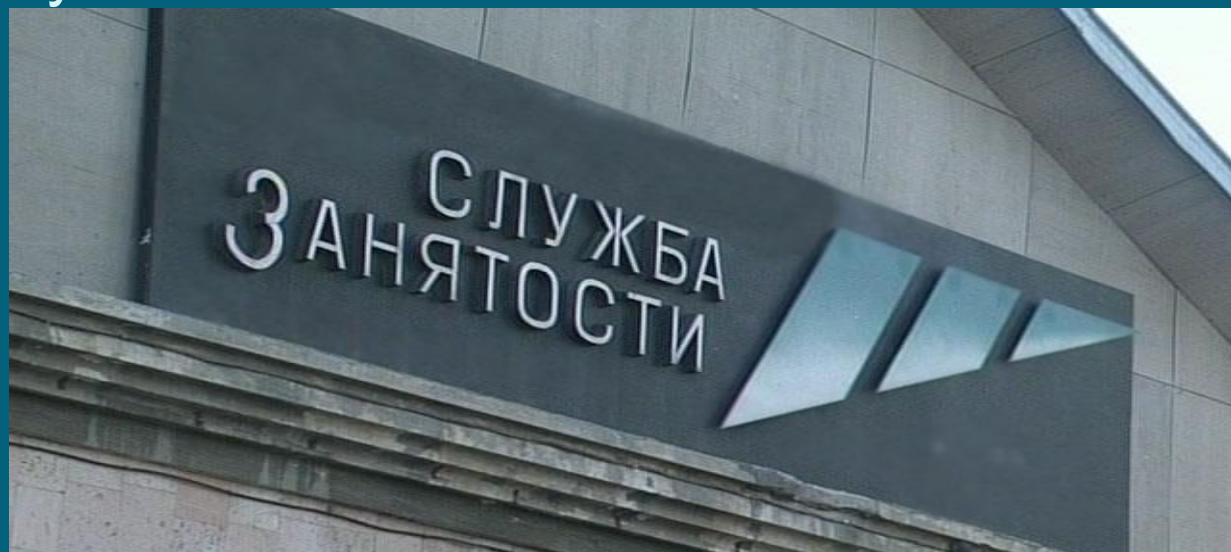
- Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.
- Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.
- Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.
- Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

# Занятость и трудоустройство

- Трудоустройство представляет собой систему организационных, экономических и правовых средств, направленных на обеспечение трудовой занятости населения.
- Трудоустройство – процесс поиска подходящей работы и устройство на нее, а также процесс профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан для получения имеющихся мест работы.

**Трудоустройство** – субъективное право граждан, имеющее всеобщий характер. Оно реализуется посредством обращения правообладателя к органу трудоустройства.

В результате возникает правоотношение по трудоустройству между гражданином и центром занятости, а после получения направления такого центра правоотношение возникает между гражданином и предприятием, в которое выдано направление. Решающую роль в РФ в данной сфере играет государственная служба занятости.



**Занятость** - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как заработок, трудовой доход.



# В соответствии со ст. 2 3 РФ «О занятости населения в РФ» занятыми считаются:

- Работающие по трудовому договору;
- Занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- Самостоятельно обеспечивающие себя работой;
- Занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- Выполняющие работы по гражданско-правовым договорам;
- Проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел, чс, таможенных органах и т.п.
- Проходящие очный курс обучения в профессиональных образовательных учреждениях;
- Другие.



Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.



# Безработными не могут быть признаны граждане:

- Не достигшие 16-ти летнего возраста;
- Пенсионеры по старости, получающие пенсию за выслугу лет;
- Отказавшие в течение 10 дней от двух вариантов подходящей работы;
- Не явившиеся в течение 10 дней со дня подачи заявления в целях поиска подходящей работы;
- Осужденные к наказанию в виде лишения свободы;
- Представившие заведомо ложные документы.

# Порядок признания безработным

1. Гражданин должен обратиться в службу занятости по месту своего жительства и представить следующие документы:
  - Паспорт;
  - Трудовую книжку;
  - Документы об образовании, квалификации, специальности;
  - Справку о среднем заработке с последнего места работы.

2. В течение 10 дней гражданину должны быть предложены не менее двух вариантов подходящей работы;
3. Если подходящая работа не была найдена гражданин признается безработным.



которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, прежней работы, состояния здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Подходящей не может считаться работа, если:

- она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние два месяца по последнему месту работы.



# Гарантии гражданам и безработным:

- свобода выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда, правовую защиту от необоснованного увольнения;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве;
- предоставление работодателями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы за период не менее трех лет выпускникам учебных заведений;
- бесплатное обучение новой профессии (специальности) и повышение квалификации по направлению службы занятости;
- компенсацию в соответствии с действующим законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости;
- возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

# Порядок выплаты пособий:



Пособие по безработице выплачивается гражданам, уволенным по любым основаниям и устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей).

**Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.**



Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством Российской Федерации.

На 2016 год постановлением Правительства Российской Федерации «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2016 год» установлены соответственно в размере 850 рублей - минимальный и 4900 рублей - максимальный.