

Занятость и трудоустройство



Лекционные вопросы:

1. Понятие и виды занятости.
 2. Правовой статус безработного.
 3. Трудоустройство.
 4. Трудовые отношения: понятие, формы, основания возникновения.
 5. Понятие, виды, содержание трудового договора.
 6. Заключение трудового договора.
 7. Оформление приема на работу.
- 

Законодательное регулирование:

1. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»
2. Трудовой кодекс Российской Федерации



Занятость

это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход

Виды занятости:

Постоянная занятость - занятость индивида, которая гарантирована ему в течение всей его жизни

Вторичная занятость - деятельность граждан, связанную с дополнительной работой помимо основного места работы

Неполная занятость – форма занятости, при которой длительность рабочего времени работника меньше, чем установлено работодателем.

Нерегулярная занятость – занятость, при которой работник получает большую почасовую оплату труда в качестве компенсации отсутствия гарантии занятости

Теневая занятость – вид занятости, когда факт установления трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей

Условная занятость - работа является временной или высок риск увольнения, неполный рабочий день; сдельная з/п

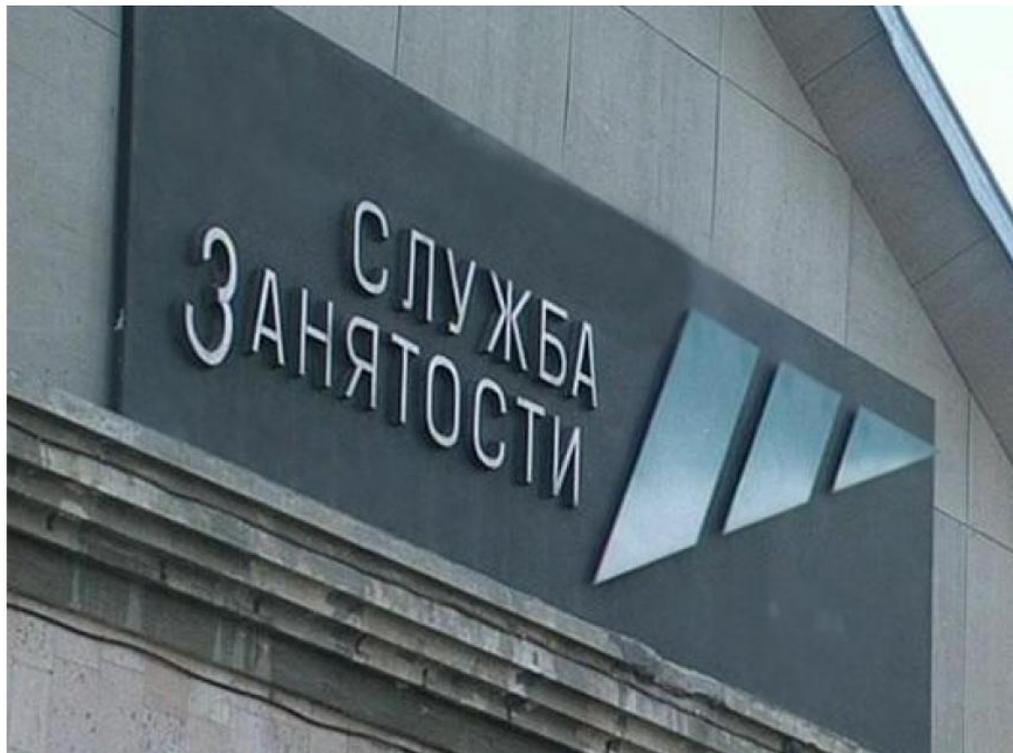
Частичная занятость — недоиспользование рабочей силы

Занятыми считаются:

- работающие по трудовому договору
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность
- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы
- обучающиеся по очной форме обучения
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой и т.п.
- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства
- являющиеся учредителями (участниками) организаций

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.
(закон РФ «О занятости населения в РФ»)



Безработными не могут быть лица:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым назначена пенсия по старости, за выслугу лет;
- дважды отказавшиеся от предложенных вариантов трудоустройства;
- не явившиеся в определённый срок в органы службы занятости;
- осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к лишению свободы;
- представившие ложные документы или недостоверные данные для признания их безработными.



Права безработных

```
graph TD; A[Права безработных] --> B[право на содействие в поиске подходящей работы]; A --> C[право на получение содействия в организации собственного дела]; A --> D[право на выбор места работы, в том числе возможность трудоустройства в другой местности, а также право на профессиональную деятельность за пределами территории РФ]; A --> E[право на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости]; A --> F[право участвовать в общественных оплачиваемых работах];
```

право на содействие в поиске подходящей работы

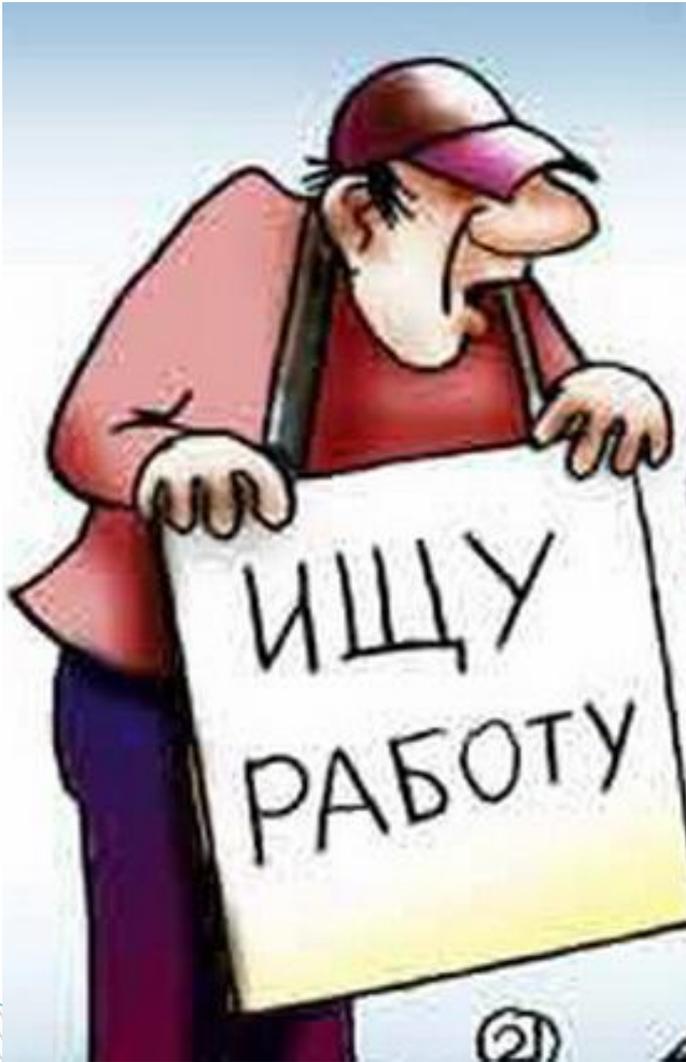
право на получение содействия в организации собственного дела

право на выбор места работы, в том числе возможность трудоустройства в другой местности, а также право на профессиональную деятельность за пределами территории РФ

право на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости

право участвовать в общественных оплачиваемых работах

Обязанности безработных:



- ! ■ являться в органы службы занятости для перерегистрации не реже одного раза в месяц;
- ! ■ участвовать в оплачиваемых работах или пройти обучение по направлению органов занятости
- ! ■ являться на переговоры о трудоустройстве у работодателя в течение трех дней со дня направления органами службы занятости
- ! ■ сообщить в орган занятости о самостоятельном трудоустройстве
- ! ■ выбрать один из двух предложенных органом занятости вариантов подходящей работы

Социальные гарантии и компенсации безработным

пособие по безработице

организация отдыха и лечения
детей безработных граждан

материальная помощь
безработным и членам их семей

стипендия на период обучения по
направлению службы занятости

возмещение затрат в связи с
добровольным переездом в
другую местность для
трудоустройства по предложению
органов службы занятости

оплата стоимости проезда (до
места обучения и обратно) и
расходов, связанных с
проживанием граждан,
направленных службой занятости
на профессиональную подготовку,
повышение квалификации или
переподготовку в другую
местность

Уровень экономической активности, занятости и безработицы в Самарской области (в процентах)

	Уровень экономической активности	Уровень занятости	Уровень безработицы	Уровень зарегистрированной безработицы
2003	65,7	62,9	4,4	1,5
2004	68,7	65,0	5,3	1,9
2005	68,1	64,4	5,4	1,7
2006	69,1	66,1	4,2	1,4
2007	70,7	67,7	4,1	1,5
2008	70,1	67,1	4,2	1,3
2009	68,5	64,3	6,1	3,3
2010	68,5	64,6	5,8	2,0
2011	68,8	65,3	5,1	1,4
2012	69,3	66,9	3,4	1,0
2013	69,3	67,1	3,2	0,9

Подходящая работа – работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места. (ст. 4 Закона "О занятости населения в РФ")

Подходящей не может считаться работа, если:

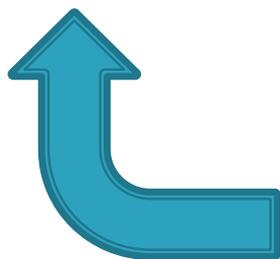
она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;

условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;

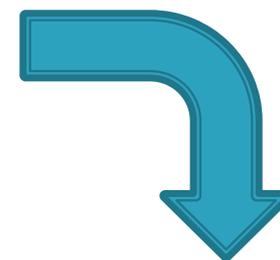
предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы.

Совокупность мероприятий (экономических, организационных, финансовых, правовых, медицинских) по обеспечению занятости трудоспособного населения.

В широком смысле



Трудоустройство



В узком смысле

Осуществляемый, в том числе при содействии государственных органов и негосударственных организаций, процесс поиска безработными подходящей работы, устройства на нее и подбора работодателями необходимых работников.

Формы трудоустройства:



**Прямое
(самостоятельное)**
обращение к работодателю
по поводу работы



Через посредника
обращение в
государственные органы по
вопросам занятости, в
кадровое агентство



ГОСУДАРСТВЕННАЯ
СЛУЖБА
ЗАНЯТОСТИ



Трудовые отношения

отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда.

Признаки:



Основаны на соглашении между работником и работодателем



Предметом трудовых отношений является сам процесс труда



Работник выполняет определенную трудовую функцию личным трудом по определенной специальности, должности, квалификации



Вознаграждение за труд не реже двух раз в месяц



Работник подчиняется правилам внутреннего распорядка



Работодатель обеспечивает работнику условия труда

Стороны трудовых отношений:

Работник

физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.
Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста **шестнадцати лет**. (в исключительных случаях – с 14 лет)

Работодатель

физическое либо **юридическое лицо**, вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Основания возникновения трудовых отношений:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> заключение трудового договора | |
| <input type="checkbox"/> избрание на должность | |
| <input type="checkbox"/> избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности | |
| <input type="checkbox"/> назначение на должность или утверждения в должности | |
| <input type="checkbox"/> направление на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты | |
| <input type="checkbox"/> судебное решение о заключении трудового договора | |
| <input type="checkbox"/> признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями | |

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.



Виды трудового договора

По сроку действия:

- на неопределенный срок
- на определенный срок (срочный)

По характеру трудовых взаимоотношений:

- на основной работе
- ТД совместителей
- на временную работу
- на сезонную работу
- с физическим лицом-работодателем
- с надомниками
- контракт о муниципальной службе

В зависимости от размеров выполняемой работы:

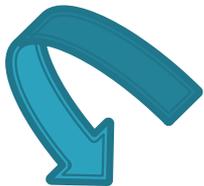
- об основной работе
- о совместительстве

По критериям условиям выполнения работы:

- о работе в нормальных (обычных) условиях,
- о работе в ночное время
- о выполнении или работе во вредных (опасных) условиях
- в тяжелых климатических условиях

По виду работодателей:

- в которых работодатель — юридическое лицо
- в которых работодатель является физическим лицом



Содержание трудового договора



Обязательные условия

1. Место работы
2. Трудовая функция
3. Дата начала работы
4. Условия оплаты труда
5. Режим рабочего времени и времени отдыха
6. Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
7. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы
8. Условия труда на рабочем месте
9. Условие об обязательном социальном страховании работника

Дополнительные условия

1. Об уточнении места работы
2. Об испытании
3. О неразглашении охраняемой законом тайны
4. Об обязанности работника отработать после обучения, если обучение проводилось за счет средств работодателя
5. О видах и об условиях дополнительного страхования работника
6. Об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи
7. Об уточнении прав и обязанностей работника и работодателя
8. О дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника



Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Документы, предъявляемые при заключении ТД:



Паспорт



Трудовая книжка



Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования



Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу



Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки



Справку о наличии (отсутствии) судимости

Оформление приёма на работу

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.



Приказ (распоряжение) работодателя объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.



При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.



сведения о работнике



выполняемой им работе



переводах на другую постоянную работу



об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора



сведения о награждениях за успехи в работе