

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
Отдел трудоустройства и специальных программ

**Методические рекомендации
работодателям
по исполнению законодательства
о занятости населения**

г.Курган, 2010 г .

Уважаемые работодатели!

Настоящие рекомендации подготовлены Главным управлением по труду и занятости населения Курганской области в помощь для систематизации работы по исполнению обязанностей в области законодательства о занятости населения.

В рекомендациях использованы следующие нормативно-правовые акты:

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
2. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
4. Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».
5. Закон Курганской области от 29 декабря 2008 года № 436 «О внесении изменений в Закон Курганской области «О квоте для приема на работу инвалидов в Курганской области».
6. Административный регламент Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2006 г. № 513.

Надеемся на взаимное сотрудничество.

Уважаемые руководители предприятий!

Прежде всего Вы должны знать, что

- наши действия строго регламентированы федеральным законом;
- наши усилия направлены на соблюдение интересов всех субъектов рынка труда;
- наши услуги бесплатны как для безработных, так и для работодателей.

Служба занятости гарантирует Вам

- качественное и своевременное заполнение вакансий с учетом предъявленных Вами требований;
- обучение безработных по заявленным Вами вакансиям с гарантированным трудоустройством на Вашем предприятии;
- содействие в повышении квалификации рабочих кадров, необходимых для нового производства;
- оказание практической помощи в решении проблем занятости;
- взаимовыгодное сотрудничество при организации специальных программ занятости;
- юридическую и психологическую помощь специалистов;
- оперативную информацию о ситуации на рынке труда.

Права и обязанности работодателей в области содействия занятости населения определяются Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Работодатель имеет право:

- принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление органов службы занятости;
- получать от органов службы занятости бесплатную информацию о состоянии рынка труда;
- обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган, а также в суд в установленном законом порядке.

Работодатель обязан:

- При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель – организация не позднее, чем за два месяца, а работодатель – индивидуальный предприниматель не позднее, чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, **согласно Приложениям 1, 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 течении трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий;

ПРИМЕЧАНИЕ. При нарушении сроков предоставления в СЗ списков работников, увольняемых из организации, служба занятости в судебном порядке имеет право опротестовать сроки увольнения работников и добиться восстановления их на работе с выплатой заработной платы за вынужденные прогулы, а также возмещения затрат на выплату пособия по безработице.

- работодатели обязаны **ежемесячно** представлять органам службы занятости:
 - сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
 - информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнению квоты для приема на работу инвалидов, **согласно Приложению 4.**
- при приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину;

Административная ответственность предусмотрена:

- ст. 5.42. Кодекса РФ об административных правонарушениях, отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты
 - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух до трех тысяч рублей;
- ст. 19.4. Кодекса РФ об административных правонарушениях, неповиновение законному распоряжению или требованию должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), а равно воспрепятствование осуществлению этим должностным лицом служебных обязанностей
 - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц – от одной до двух тысяч рублей;
- ст. 19.7. Кодекса РФ об административных правонарушениях, непредставление или несвоевременное, неполное и искаженное представление в государственный орган предусмотренных законом сведений
 - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Главное управление по труду и занятости населения Курганской области осуществляет контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения (ст. 7.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Что такое массовое высвобождение?

Постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 05.02.1993 г. №99 утверждено «Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения». На основании этого Положения определены критерии массового высвобождения.

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация предприятия любой организационно - правовой формы с численностью работающих 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;

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

Для получения государственной услуги содействия в подборе необходимых работников работодатели, впервые обратившиеся в государственное учреждение службы занятости (центры занятости населения), представляют следующие документы:

1.1. Паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий, - граждане Российской Федерации;

документы, удостоверяющие личность и гражданство иностранного гражданина, - иностранные граждане;

документы, удостоверяющие личность, - лица без гражданства;

1.2. Индивидуальную программу реабилитации инвалида, выдаваемую в установленном порядке, – граждане, являющиеся инвалидами.

2. Для получения государственной услуги содействия в подборе необходимых работников работодатели, впервые обратившиеся в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения), представляют следующие документы:

2.1. Заявление-анкету о предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников в соответствии с **Приложением 5**. Заявление-анкета заполняется разборчиво от руки или с использованием технических средств (печатающего устройства или средств электронной техники), на русском языке. При заполнении заявления-анкеты не допускается использование сокращений слов и аббревиатур. Ответы на содержащиеся в заявлении-анкете вопросы должны быть конкретными и исчерпывающими. Заявление-анкета заверяется подписью работодателя или представителя работодателя, уполномоченного им на совершение соответствующих действий.

2.2. Заполненный бланк «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)» в соответствии с **Приложением 6**.

2.3. Копию свидетельства о государственной регистрации юридического лица или индивидуального предпринимателя, заверенную печатью юридического лица (индивидуального предпринимателя) и содержащую запись «копия верна», дату, фамилию, инициалы, должность и подпись уполномоченного представителя работодателя, осуществившего ее заверение, или засвидетельствованную в нотариальном порядке, – работодатели - юридические лица и индивидуальные предприниматели;

паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий, -

работодатели – физические лица, имеющие гражданство Российской Федерации;
документы, удостоверяющие личность и гражданство иностранного гражданина,
- работодатели – физические лица, имеющие иностранное гражданство; документы, удостоверяющие личность, работодатели - физические лица, не имеющие гражданства.

3. Для получения государственной услуги содействия в подборе необходимых работников при последующих обращениях работодатели представляют:

Заполненный бланк «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)».

В дальнейшем возможны контакты по телефону или другие способы приема новых заявок (при личном посещении, по факсу, по электронной почте и др.), корректировка вакансий в рабочем порядке.

В заявке Вам необходимо указать:

- Полное наименование организации;
- Адрес (юридический/фактический);
- Телефон и Ф.И.О. представителя отдела кадров предприятия;
- Отрасль народного хозяйства;
- Форму собственности;
- Профессию, должность работника в которой Вы нуждаетесь;
- Разряд, категорию, квалификацию;
- Дополнительные требования к работнику;
- Количество вакантных мест;
- Характер работы, режим;
- Размер заработной платы.

К сведению работодателей!

ТК РФ 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 независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, 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.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда".

О порядке взаимодействия специалиста ЦЗН и работодателя при подборе кадров для организации на основании заявки работодателя.

- Заявки о наличии вакансий направляются в центры занятости по месту расположения организации в письменном виде, по телефону, по электронной

почте, а также собираются специалистами службы занятости при посещении организаций.

- В банк данных вакансии вводятся с учетом требований работодателя.
- Клиенты службы занятости через информационные киоски самостоятельно подбирают вакансии, либо с помощью консультантов по трудоустройству и профконсультантов ЦЗН.
- Специалист ЦЗН подбирает кандидатуру из числа граждан, зарегистрированных в службе занятости в целях поиска подходящей работы, с учетом требований работодателя к квалификации работника, образованию, некоторым личностным качеств и особым требованиям к кандидатуре по оставленному клиентом резюме либо сведениям карточки персонального учета, ищущего работу.
- Специалист ЦЗН направляет клиента к работодателю для предварительного собеседования только после уточнения наличия вакансии и предварительного обсудив с работодателем подобранную кандидатуру. Направление выдается гражданам, зарегистрированным в целях поиска подходящей работы, только с их согласия!
- В случае заполнения вакансии работодателю необходимо немедленно сообщить об этом в службу занятости по телефону. Специалист СЗ немедленно удалит вакансию из банка данных во избежании конфликтных ситуаций между клиентом и специалистом СЗ, клиентом и работодателем, работодателем и службой занятости.
- В случае наличия в банке вакансий длительно невостребованной на рынке труда вакансии просим работодателей своевременно подтверждать ее не заполнение.
- Если процесс поиска кандидатуры затянулся, работодатель вносит коррективы в заявку, уточнив в СЗ причины невостребованности данной вакансии.
- Работодатель, используя базу данных клиентов и просмотрев заранее подобранные специалистом дела, имеет возможность самостоятельно выбрать наиболее подходящую кандидатуру на заявленную вакансию.
- Участвуя в мероприятиях, проводимых службой занятости (ярмарки вакансий; клубы «Кадровик», «Работодатель», мини-ярмарки, гарантированные собеседования), работодатель имеет возможность непосредственно из числа приглашенных клиентов выбрать подходящую кандидатуру и оформить прием на работу.
- Специалисты службы занятости, осуществляя отбор кандидатов на вакансии с учетом требований и пожеланий работодателя, при необходимости направляют клиентов к профконсультанту для осуществления профотбора по результатам их профессиональной диагностики или профтестирования.

Работа с банком резерва высококвалифицированных специалистов.

В Банк резерва включены сведения:

- о высококвалифицированных специалистах, имеющих высокую квалификацию, опыт работы;
- о безработных гражданах и работающих специалистах, желающих сменить место работы;

- о выпускниках профессиональных учебных заведений;

Работодатель по договоренности со специалистом СЗ в удобное для работодателя время может воспользоваться банком резерва для подбора высококвалифицированных кадров.

Требования к заполнению направления, выданного СЗ гражданину, зарегистрированному в целях поиска подходящей работы.

Направление выдается клиенту в случае, если заявленная вакансия является для него в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ» подходящей работой. Если она не связана с переменой места жительства без согласия гражданина; условия труда соответствуют правилам и нормам по охране труда; предлагаемый заработок не ниже среднего заработка гражданина и не выше величины прожиточного минимума. В случае отказа от предложенных двух вариантов подходящей работы, выплаты пособия по безработице приостанавливается на срок до 3-х месяцев, либо сокращения размера пособия на 25 % за не явку в трехдневный срок для собеседования с работодателем.

В отделе кадров организации заполняется нижняя часть направления с обязательным указанием:

- даты посещения организации клиентом,
- ответа о принятом решении (дата принятия на работу с указанием основания; причины отказа в приеме на работу (вакансия занята, не соответствует уровень квалификации, образования, недостаточный опыт работы или отсутствие такового, не прошел конкурсный отбор и др.),
- отказ гражданина от работы (не устраивает размер заработка, по каким ... условиям труда, по транспортной доступности, по состоянию здоровья и др.).

Уважаемые работодатели!

Убедительно просим Вас не формировать в направлении ответов по просьбе клиента. Такой клиент, как правило, не заинтересован в своем трудоустройстве и не готов приступить к работе.

ИНФОРМАЦИЯ О МАССОВОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

(полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц,

нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

Адрес _____

Телефон _____

Списочная численность занятых на предприятии (чел.) _____

(на дату уведомления)

Причина массового высвобождения _____

Численность работников, подлежащих высвобождению (чел.) _____

Дата начала массового высвобождения _____

Дата окончания массового высвобождения _____

Сведения о работниках, подлежащих увольнению

Профессия	Численность (чел.)	Дата увольнения
Итого:		

“ _____ ” _____ 201__ г.

(подпись
руководителя)

М.П.

(Ф.И.О. и телефон исполнителя)

**СВЕДЕНИЯ
О ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКАХ**

_____ (полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц,

_____ нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

Адрес _____

Телефон _____

№ п/п	Ф.И.О.	Образование	Профессия или специальность	Квалификация	Средняя заработная плата

“ _____ ” _____ 201__ г.

(подпись
руководителя)

М.П.

(Ф.И.О. и телефон исполнителя)



КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

ЗАКОН

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОН КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ «О КВОТЕ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ В КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ»

Принят Курганской областной Думой

23 декабря 2008 года

Статья 1

Пункт 2 статьи 1 Закона Курганской области от 28 октября 2002 года № 238 «О квоте для приема на работу инвалидов в Курганской области» изложить в следующей редакции:

«2. Квота устанавливается в размере 4 процентов от среднесписочной численности работников на начало календарного года с учетом инвалидов, ранее принятых на работу. Среднесписочная численность определяется по данным, предоставляемым организациями в органы государственной статистики в установленном порядке.»

Статья 2

Настоящий закон вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования.

Губернатор Курганской области

О.А. Богомолов

город Курган

« 29 » декабря 2008 года № 136

Заявление-анкета о предоставлении работодателю государственной услуги содействия в подборе необходимых работников

Я, являющийся

должность, наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество

прошу предоставить государственную услугу содействия в подборе необходимых работников.

Сообщаю следующие сведения:

Наименование юридического лица/ фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя или физического лица

Свидетельство о регистрации юридического лица/индивидуального предпринимателя в едином регистре юридических лиц/индивидуальных предпринимателей от « » 201 г.

Основной государственный регистрационный номер:

Адрес (место нахождения):

Номер контактного телефона, факс, адрес электронной почты:

Организационно-правовая форма:

Форма собственности (нужное подчеркнуть):

государственная

частная

муниципальная

общественные объединения или организации

Вид экономической деятельности (по ОКВЭД):

Численность работников:

Численность работников, уволенных с начала года:

Количество рабочих мест:

Согласен / не согласен на участие в мероприятиях активной политики занятости (нужное подчеркнуть):

ярмарках вакансий и учебных рабочих мест

оплачиваемых общественных работах

временном трудоустройстве несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время

временном трудоустройстве безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые

временном трудоустройстве безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы

Прошу размещать сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) (нужное подчеркнуть):

в банке вакансий:

на территориальном уровне

на межтерриториальном уровне

на федеральном уровне

в средствах массовой информации

на Интернет-ресурсах органов, участвующих в оказании государственной услуги

Дата: « » 201 г.

должность, фамилия, инициалы, подпись работодателя (его представителя)

Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)

Наименование юридического лица / индивидуального предпринимателя/ физического лица (нужное подчеркнуть)

Юридический адрес _____

Адрес индивидуального предпринимателя/ физического лица _____

Адрес (место нахождения) _____

Номер контактного телефона _____

Фамилия, имя, отчество представителя работодателя _____

Проезд (вид транспорта, название остановки) _____

Организационно-правовая форма юридического лица _____

Форма собственности: государственная, муниципальная, частная, общественные объединения или организации (нужное подчеркнуть)

Вид экономической деятельности (по ОКВЭД) _____

Социальные гарантии работникам: медицинское обслуживание, санаторно-курортное обеспечение, обеспечение детскими дошкольными учреждениями, условия для приема пищи во время перерыва (нужное подчеркнуть)

Иные условия _____

