

Правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, определяются Законом РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в РФ». В соответствии с ч. 2 ст. 15 этого закона деятельность государственной службы занятости населения направлена в том числе на оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда; содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников; организацию мероприятий активной политики занятости населения. Для эффективной организации работы ГКУ «Артинский центр занятости» необходима оперативная информация о потребности работодателей в работниках, поэтому в совместной деятельности службы занятости и работодателей всех форм собственности очень важны деловые контакты, взаимное доверие и наличие обратной связи.

В ГКУ «Артинский центр занятости» ведется электронная база вакантных мест, имеющих на предприятиях и организациях городского округа. Сведения о вакансиях и являются основой наших предложений гражданам, ищущим работу. С этой целью, в соответствии с п. 3 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ» 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 свободных рабочих мест и вакантных должностей;

- информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах;

- информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

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. Уважаемые работодатели, обращаем ваше внимание, что согласно действующему законодательству работодатели также обязаны:

- соблюдать условия договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством РФ;
  
- осуществлять реализацию мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;
  
- создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
  
- разрабатывать и реализовывать мероприятия, предусматривающие сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;
  
- соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов;
  
- оказывать содействие в трудоустройстве граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

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 2 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. 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 трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

За непредставление в службу занятости информации о вакансиях, о предстоящем высвобождении работников, о введении режима неполной занятости к работодателю могут быть применены меры административной ответственности в соответствии со статьей 19.7 «Кодекса РФ об административных правонарушениях».

Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ 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 других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

ГКУ «Артинский центр занятости» приглашает работодателей к активному взаимодействию и предлагает взаимовыгодные формы сотрудничества.

**ГКУ «Артинский центр занятости»**

