|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА**

|  |  |
| --- | --- |
| https://fp-sk.ru/upload/medialibrary/10b/10bcf1192035a9fec67fa9fee2934339.jpghttps://sosh10.edu95.ru/index.php?component=download&file=97b966d5135be7bee0f1a21412b21b809bb21f66f938535d4ac9685a18629974&view=1Правовая инспекция труда Профсоюза | **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ** **ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**<https://www.eseur.ru/kaluga/>Информационный листок №2**Новая редакция базового закона о занятости** |

 |
|  Президент подписал новую редакцию базового закона о занятости. Она содержит много изменений, учитывающих структуру современного рынка труда, новые форматы отношений между работодателем и сотрудниками, а также усовершенствованные механизмы в решении проблемы безработицы. Предыдущая версия закона – [Закон РФ от 19.04.91 № 1032-I](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=440757&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6197&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6197#h22) – по большей своей части перестанет действовать с 1 января 2024 года. Лишь отдельные его положения будут поэтапно утрачивать силу до 1 января 2025 года. Несмотря на то, что до этого старый закон периодически корректировался с учетом реалий и потребностей рынка труда, за последние три десятка лет многое поменялось. И все эти изменения нашли отражение уже в новой версии – Федеральном законе от 12.12.2023 № 565-ФЗ**Основные новации закона**Современная концепция помощи безработным основана на двух принципах:1. Внедрение адресной господдержки каждому гражданину и работодателю с учетом их индивидуальных особенностей.
2. Важность не только трудоустройства специалиста, но и предупреждение рисков безработицы, развитие карьеры и профессиональных навыков.

Можно назвать несколько направлений, которые охватывает новый закон о занятости.**Обязательства работодателей перед службами занятости**Взаимодействие между работодателем и службой занятости происходит через портал «Работа в России». Работодатель обязан ставить в известность службу о любых действиях и событиях, которые так или иначе влияют на рынок труда:* ликвидируется организация или закрывается ИП;
* сокращается численность работников организации, ИП и планируется расторжение трудовых договоров;
* вводится (отменяется) режим неполного рабочего дня (смены), неполной рабочей недели, простоя;
* осуществляется временный перевод работников на удаленку по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
* вводится процедура банкротства;
* появились вакансии;
* выполнена квота для приема на работу инвалидов.

Для каждого такого события установлены определенные сроки по информированию. Так, например, о наличии вакансий работодатель должен сообщить в течение пяти рабочих дней со дня их появления, а об изменении указанной информации — в течение пяти рабочих дней со дня возникновения изменений.Для информирования о выполнении квоты для приема на работу инвалидов установлены другие сроки — ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным.Если работодатель принимает на работу кандидата, направленного центром занятости, то он должен сообщить об этом. Уведомление отправляется: * в течение 5 дней;
* в электронной форме — через портал «Работа в России».

Работодателю нужно указать в уведомлении день приема на работу или вернуть направление, выданное соискателю, в ЦЗН, если он не зарегистрирован на портале «Работа в России».Уведомить службу занятости через единую цифровую платформу нужно и о факте отказа в приеме на работу. В этом случае информация передается о дне проведенных с соискателем собеседований, указывается причина отказа. Либо работодатель возвращает кандидату направление, если у него нет личного кабинета на портале «Работа в России». |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ** **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru****Калуга, январь, 2024**<https://www.eseur.ru/kaluga/> |