

И

ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

Под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости обычно понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределённый срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени.

Всё более интенсивное использование гибких форм занятости является одной из ключевых тенденций развития рынка труда на современном этапе. Гибкие формы занятости позволяют эффективно использовать труд всех социально-демографических групп населения, в том числе и тех, которые в силу ограниченной трудоспособности или по семейным и другим обстоятельствам не могут трудиться в течение полного рабочего дня или, например, на рабочих местах непосредственно в организациях.

Гибкие формы занятости допускают большую степень свободы действия, позволяют гражданам сочетать работу и выполнение обязанностей по воспитанию детей, получение образования и повышение материального благосостояния семьи.

Данный вид трудовой деятельности наиболее востребован среди студентов; женщин, воспитывающих детей; родителей, воспитывающих детей-инвалидов; лиц с ограниченными возможностями, которым индивидуальной программой реабилитации рекомендован надомный труд; граждан пенсионного возраста и других категорий жителей Тимского района.

Применение гибких форм занятости регулируется трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например: статьи 93, 100, 102, 103, 310 Трудового Кодекса Российской Федерации).

ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ (НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ, НЕТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ) ВКЛЮЧАЮТ В СЕБЯ СЛЕДУЮЩИЕ РЕЖИМЫ РАБОТЫ:

- занятость, связанная с гибким режимом времени;
- занятость, связанная с социальным статусом работников;
- самостоятельные работники и помогающие им члены семьи;
- занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд; работники по вызову;
- занятость по нестандартным организационным формам: временная занятость, сезонные работы, общественные работы.

Особое внимание следует уделить работе на дому. Статьей 310 Трудового кодекса Российской Федерации надомником является лицо, заключившее трудовой договор о выполнении работ по производству товаров или оказанию услуг по заказу работодателя на дому. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи.

Надомный труд означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет при наличии следующих факторов:

1. По месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя.
2. За вознаграждение.
3. С целью производства товаров или услуг согласно

указаниям работодателя независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы (работодатель или работник).

Если в предыдущие годы надомники занимались только материальным производством (выполняя, как правило, ручную, низкоквалифицированную работу), то в связи с развитием новых информационных технологий, материальное производство в сфере надомного труда составляет ничтожную долю. В основном надомники заняты интеллектуальным трудом и являются высококвалифицированными специалистами: журналисты, дизайнеры, переводчики, налоговые консультанты, бухгалтеры, те лица, которым для работы достаточно иметь компьютер или Интернет.

В последнее время для данного вида надомного труда используются понятия: дистанционный труд, электронное надомничество, работа на расстоянии и другие.

Приём на работу надомников осуществляется в соответствии со статьёй 68 Трудового Кодекса Российской Федерации и оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора.

К осуществлению в надомных условиях трудовых процессов допускаются только лица, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия. Кроме того, запрещается поручать надомникам такие виды работ, которые создают неудобства для других членов семьи и соседей.

Согласно ст. 311 Трудовым Кодексом Российской Федерации работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоставлены им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

При этом необходимо сделать отметку о нестандартных формах занятости:

- на дому (швея; массажист; вышивальщица; сборщик; телефонный диспетчер, изготовитель художественных изделий и другие);
- свободный режим работы (счётчик, курьер, страховой агент, агент по недвижимости и другие);
- с неполной рабочей неделей (бранщик, администратор и другие);
- с неполным рабочим днём (делопроизводитель, почтальон, социальный работник и другие);
- сменный график работы (сутки через двое, сутки через трое);
- ненормированный рабочий день;
- ночное дежурство (охранник, воспитатель, медицинская сестра и другие);
- с разъездами по городу (курьер и другие).

К сожалению, не очень большое количество работодателей используют гибкие формы трудовой занятости, что не позволяет в полной мере удовлетворить потребности соискателей работы в регионе.

Безработные граждане могут пройти профессиональное обучение, через службу занятости, по профессиям (специальностям), позволяющим трудоустроиться в режиме гибкого рабочего времени, в том числе на дому (парикмахер, маникюриста-педикюриста, изготовитель художественных изделий из кожи, массажист и др.).

От применения нестандартных режимов труда выигрывает и работодатель: у него снижаются финансовые издержки, появляется гибкость в управлении персоналом.

С. КУЛЕШОВ, директор Центра занятости населения Тимского района

Рынок труда

На библиотечной орбите «МЫ ЗА ЧАЕМ НЕ СКУЧАЕМ»



В читальном зале Тимской межпоселенческой библиотеки совместно с университетом пожилого человека «Третий возраст», созданном при Комплексном центре социального обслуживания населения Тимского района, прошёл вечер «Мы за чаем не скучаем».

«А вы любите чай? Чёрный, зелёный, фруктовый, травяной? С сахаром, лимоном, имбирём, молоком, сливками? Любителям этого напитка будет интересно узнать, что ежегодно 15 декабря во всех странах-производителях чая отмечается Международный день чая...» — с такими словами обратилась ведущая, библиотечка читального зала Н.П. Пожидаева к присутствующим. Она рассказала о традициях чаепития в Китае, Англии, России, о пользе этого божественного напитка и пригласила гостей отведать чаю ароматного.

На вечер были приглашены обучающиеся Становской средней общеобразовательной школы: вокальный ансамбль «Свирель», солистка Елена Старкова, ансамбль ложкарей (руководитель О.В. Голосова), инструментальный коллектив «Зарянка» (руководитель И.Н. Зайцева). Ребята порадовали своим выступлением участников мероприятия, которые дружными аплодисментами поддерживали девочек и мальчишек.

В заключение ведущая вечера поблагодарила всех за внимание и поздравила с наступающим Новым годом.

ПРИГЛАШАЕМ В СТРАНУ СКАЗОК

Такое приглашение получили обучающиеся 1-а класса (кл. рук. А.М. Радзвечене) от детской библиотеки. Подготовившись к мероприятию, ребята поспешили в читальный зал Тимской детской библиотеки на встречу с красочным и причудливым миром сказок, с которым каждый встречается ещё в детстве и не расстаётся уже никогда.

Первоклассники разделились на две команды и с помощью библиотечкарей Н.И. Бурцевой отправились в путешествие по сказкам, вспоминали любимых героев, дружно участвовали в конкурсах, отвечали на вопросы викторины, показывая хорошее знание сказок. Рассказали ребята о Бармалее, Мухе-Цокотухе, Мойдодыре К.И. Чуковского, произведения которого приносят радость. Первоклассники разобрали «Корзину с потерянными вещами» из его сказок, исправили ошибки в названиях стихотворений, выложили из деталей картину к сказкам Корнея Ивановича.

Встреча с книгами была интересной и познавательной. За активное участие в данном мероприятии дети получили сладкие призы.

«О НАУКЕ ЛИНГВИСТИКЕ И ЛИНГВИСТАХ»

В Становской центральной сельской библиотеке с учащимися 5-го класса (кл. рук. Л.Н. Васильева) Становской средней общеобразовательной школы проведено мероприятие «О науке лингвистике и лингвистах».

Л.Н. Васильева рассказала об этой науке, показала слайды об ученых-лингвистах: М.В. Ломоносове, А.Х. Востокове, В.И. Дале, Ф.И. Буслаеве, А.А. Шахматове, Д.Н. Ушакове, А.М. Пешковском, Л.В. Щерба, В.В. Виноградове, С.И. Ожегове. Учащиеся Андрей Толстых, Александр Акулишин, Дмитрий Северюков, Гела Цацанидзе, Диана Меренкова подготовили доклады об ученых-лингвистах. Заведующая библиотекой Н.А. Гамова ознакомила ребят с толковым словарём русского языка С.И. Ожегова, библиотечкарь Г.И. Толстых провела с обучающимися библиографический урок «Как работать с энциклопедиями, словарями, справочниками».

Подготовила Е. ПАВЛОВА

Правовой всеобщ

Совершенствование внутреннего контроля в органах Федерального казначейства

В Российской Федерации помимо органов финансового контроля, непосредственно занимающихся контрольной деятельностью, таких как Счётная Палата РФ или Федеральная служба финансово-бюджетного надзора, в некоторых органах исполнительной власти существуют подразделения, осуществляющие внутренний контроль. Характерным примером такого ведомства являются органы Федерального казначейства.

Приказом Федерального казначейства от 25 января 2011 г. №19 было утверждено Положение о внутреннем контроле и внутреннем аудите в Федеральном казначействе, в апреле 2012 года утверждён Стандарт внутреннего контроля Федерального казначейства. Об этом читателям газеты рассказывал начальник отдела №24 УФК по Курской области А.И. ШЕРМАЗАНЫН.

— Организация внутреннего контроля в структурных подразделениях органов Федерального казначейства, осуществляемого сотрудниками структурного подразделения, включает выполнение следующих мероприятий:

- планирование внутреннего контроля;
- осуществление внутреннего контроля;
- оформление результатов внутреннего контроля и организация их хранения;
- рассмотрение результатов внутреннего контроля;
- составление и представление отчёта

ности по результатам внутреннего контроля.

Внутренний контроль в Отделе № 24 УФК по Курской области представляет собой внутренние процедуры предотвращения ошибок и осуществление проверок операций по кассовому обслуживанию исполнения бюджетов бюджетной системы РФ. Процессы и операции внутреннего контроля осуществляются всеми сотрудниками отдела в рамках, закреплённых за ними функций и полномочий и в соответствии с распределением обязанностей, установленных им в должностных регламентах.

Основная цель внутреннего контроля заключается в обеспечении соблюдения всеми сотрудниками отдела при проведении кассовых операций требований федерального законодательства и иных нормативных правовых актов, включая постановления Правительства РФ, указания МФ РФ, а также стандартов деятельности, норм профессиональной этики и внутренних документов, регулирующих деятельность отдела.

Ежемесячно в отдел внутреннего контроля и аудита Управления Федерального казначейства по Курской области представляются таблицы результативности деятельности федеральных государственных служащих, в которых оценивается вся деятельность сотрудников согласно их должностным обязанностям.

По итогам работы за каждый квартал представляется таблица результатив-

ности деятельности отдела.

С 2014 года планирование и организация внутреннего контроля в отделе заключается в формировании карты внутреннего контроля отдела.

При формировании карты внутреннего контроля определяются предметы внутреннего контроля отдела, для каждого из которых устанавливаются:

- ответственные за выполнение процесса, операции (формирование документа);
- периодичность выполнения процесса, операции (формирование документа);
- ответственные за осуществление внутреннего контроля;
- периодичность необходимых контрольных мероприятий;
- способ и метод внутреннего контроля.

При выявлении в ходе осуществления внутреннего контроля нарушений положений нормативно-правовых актов Российской Федерации, иных нормативных актов и инструктивных материалов информация о результатах контрольных мероприятий, в ходе которых выявлены нарушения, будет отражаться в журнале учёта внутреннего контроля отдела.

Таким образом, совершенствование внутреннего контроля в отделе будет препятствовать возникновению нарушений при кассовом обслуживании исполнения бюджетов бюджетной системы РФ.

Подготовила Е. БУРЦЕВА

Новые правила исчисления пенсии по старости

С 1 января 2015 года в России предполагается ввести новый порядок формирования пенсионных прав граждан и назначения страховой пенсии по старости. Законопроект разработан в рамках реализации Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2012 года №2524-р.

Несмотря на то, что в целом в предлагаемом законопроекте сохранены основные позиции аналогичные ныне действующим, в части формирования пенсионных прав граждан устанавливаются новые правила. Страховая пенсия будет рассчитываться не в абсолютных цифрах, а в коэффициентах, величина которых будет зависеть от трёх составляющих: заработной платы каждого человека, продолжительности страхового стажа и более позднего выхода на пенсию.

При расчёте страховой пенсии по новым правилам впервые вводится понятие «годовой пенсионный коэффициент», которым оценивается каждый год трудовой деятельности гражданина. Годовой индивидуальный пенсионный коэффициент равен отношению суммы уплаченных работодателем (работодателями) страховых взносов на формирование страховой части пенсии к сумме страховых взносов с максимальной взносооблагаемой по закону заработной платы, умноженной на 10.

При расчёте годового ПК учитывается только официальная зарплата, с которой уплачены страховые взносы, до вычета налога на доходы физических лиц (13%).

Максимальный годовой коэффициент начисляется гражданину, если его зарплата, с которой уплачиваются страховые взносы, не ниже максимальной заработной платы, с которой работодатели по закону уплачивают страховые взносы в систему обязательного пенсионного страхования, и может составлять 10 баллов.

Минимальное количество набранных пенсионных коэффициентов, которые будут необходимы для получения права на назначение трудовой пенсии, составит 30 с поэтапным увеличением с 6,6 коэффициентов в 2015 году до 30 к 2025 году. Одновременно гражданин должен будет иметь минимальный общий стаж для получения трудовой пенсии по старости. С нынешних 5 лет он будет в течение 10 лет поэтапно увеличиваться — по 1 году и к 2025 году достигнет 15 лет. Эти правила распространяются на лиц, которые впервые будут оформляться на трудовую пенсию по старости, начиная с 2015 года.

Более подробную информацию читайте на сайте пенсионного фонда России