

классического метода расчета по допускаемым напряжениям является одним из основных показателей надежности и определяется в зависимости от изменчивости расчетных параметров.

Для вероятностного расчета исключается необходимость нормирования расчетных значений параметров.

Вероятность безотказной работы — это вероятность того, что в пределах заданной наработки или заданном интервале времени отказ объекта не возникает. Вероятность безотказной работы обратна вероятности отказа и вместе с интенсивностью отказов определяет безотказность объекта. Показатель вероятности безотказной работы определяется статистической оценкой.

### *Литература:*

1. Леликов О.П. Тема 2. Основные понятия и показатели надежности // Основы расчета и проектирования деталей и узлов машин. Конспект лекций по курсу "Детали машин". — М.: Машиностроение, 2002. — С. 8-9. — 440 с.
2. Попов В.П., д.т.н., профессор, зав. кафедрой «Технология и организация строительного производства», ФГБОУ ВО «Самарский государственный архитектурно-строительный университет», г. Самара
3. ГОСТ Р 54257-210. Надежность строительных конструкций и оснований. Основные положения и требования. — М.: Стандартинформ, 2011. — 20 с.
4. Райзер В.Д. теория надежности и сооружений / В.Д. Райзер. — М.: Изд-во АСВ, 2010. — 384 с.
5. Болотин В.В. Методы теории вероятностей и теории надежности в расчетах сооружений / В.В. Болотин. — М.: Стройиздат, 1981. — 351 с.
6. Знаменский, Е.М. О расчете конструкций с заданным уровнем надежности / Е.М. Знаменский, Ю.Д. Сухов. — Строительная механика и расчет сооружений. — 1987. - №2. — 7-9 с.

**Бузун М.А., Шамаева О.П.**

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **РАЗВИТИЕ ПОСРЕДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА**

Суть данной деятельности заключается в посредничестве между работодателем и потенциальным сотрудником, причем компания

занятая в этой сфере может предлагать как услуги по поиску долговременного трудоустройства, так и услуги по поиску кратковременной работы на уровне подряда или краткосрочного оказания услуг (единовременная работа, например незначительный ремонт или услуги няни).

Государственная политика в области содействия занятости населения осуществляется в основном по следующим направлениям:

- развитие трудовых ресурсов, обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- особое внимание уделяется проведению специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; граждане, имеющие на содержании лиц, которым необходимы постоянный уход, помощь и надзор; молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу, и др.);
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- и другие направления.

**Государственная служба занятости** существует в уставе Министерства труда и социального развития РФ. Услугами органов службы занятости могут бесплатно пользоваться все без исключения граждане. Деятельность службы финансируется за счет государственного внебюджетного фонда занятости, создаваемого за счет отчислений работодателей, работников, ассигнований из бюджета и других поступлений. Средства фонда расходуются на содержание службы занятости, на безработных и находящихся под риском увольнения, через негосударственные коммерческие службы занятости, поскольку содействие негосударственных служб не дает права на государственные льготы и гарантии.

Безработными признаются трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в органах

службы занятости в целях поиска подходящей работы, т, кто ищет работу и готов приступить к ней.

**Безработный должен предъявить в органы службы занятости следующие документы:**

- паспорт;
- трудовую книжку;
- документ об образовании;
- справку о среднем заработке за 3 последних месяца;

Формирование банка вакансий осуществляется на основе информации, полученной из письменных и устных (по телефону) заявок работодателей, во время посещения работодателей специалистами службы занятости, при непосредственном посещении работодателем специалистов службы занятости. Вместе с тем, остаются актуальными проблемы "качества" заявляемых вакансий (низкая заработная плата), сравнительно невысокого удельного веса числа вакансий, заявленных работодателями в службу занятости (от 30 до 35% по учитываемому кругу предприятий) в их общем количестве.

Экономическое реформирование формирует и новые специфические требования к качеству рабочей силы, определяющие конкурентоспособность работника на рынке труда.

К таким требованиям относятся:

- высокая профессиональная компетентность, интеллектуальный и творческий потенциал, способность воспринимать инновации и быть участником нововведений;
- адаптированность работника к быстро изменяющимся условиям производства;
- постоянное повышение квалификации, освоение новых знаний;
- освоение работником нескольких специальностей и производственных операций;
- профессиональная мобильность;
- наличие высоких деловых и личностных качеств.

Аренда рабочей силы также относится к занятости в сфере трудового рынка, однако представляет собой совершенно иную форму предоставления рабочей силы, в отличие от посредничества. Данный вид деятельности контролируется уже «Законом о трудовом договоре» параграфом 6 частью 5 из чего следует основное отличие от простого посредничества.

При аренде рабочей силы, предприятие предоставляет собственного работника другой компании за определенное вознаграждение. При этом важно помнить, что работник имеет трудовой договор именно с компанией занятой в сфере аренды

рабочей силы и в договоре обязательно должно быть указано, что компания намерена использовать сотрудника именно для аренды его услуг другим лицам. Все условия для работы в данном случае предоставляет арендатор, который также выплачивает заработную плату.

**В трудовом договоре указываются:**

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

**Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:**

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного

трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Разница между посредничеством и арендой рабочей силы в сфере трудоустройства отличается прежде всего формой правовых отношений с сотрудником. Фактически при посредничестве у компании нет каких-либо четких обязательств перед потенциальным сотрудником, компания лишь хранит его данные, предоставляя для ознакомления работодателям. Для потенциального сотрудника это не означает каких-либо расходов, так как за предоставление работника платит исключительно работодатель.

При аренде рабочей силы, имеет место предоставление собственного работника для проведения каких-либо работ. Это означает что между компанией арендодателем и работником заключается трудовой договор, по которому работник может быть направлен на работу к другому лицу. Возникает трехсторонняя сделка, которой нет при посредничестве. В целом аренда рабочей силы является гораздо более долговременной формой правовых отношений, в отличие от посредничества.

В сфере налогообложения посредничество отличается простотой и отсутствием сложных вопросов. Подобное возможно благодаря общей простоте взаимоотношений сторон, в то время как при аренде рабочей силы возникает трехсторонняя сделка, где распределение налоговой нагрузки между сторонами в разы сложнее, особенно когда речь заходит о международной аренде рабочей силы. Также стоит помнить, что аренда рабочей силы подразумевает действующий трудовой договор, который обеспечивает дополнительную налоговую нагрузку.

*Литература:*

1. Зайцева О.В. Совершенствование работы службы занятости // Тезисы докл. и выступлений на II Всерос. социолог. конгрессе "Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы". М., 2003. Т. 1. С. 54
2. Горина Е.Е. Становление государственной системы защиты от безработицы: истоки // Государственная власть и местное самоуправление. 2013. N 8. С. 8 - 9
3. Хохидра С.В. Административно-правовые аспекты обеспечения права на защиту от безработицы в России: Моногр. / Под ред. И.А. Складова. Н. Новгород, 2003. С. 34
4. Трудовое право: Энциклопед. словарь / Под ред. С.А. Иванова. 4-е изд. М., 1979
5. Киселева Т. Частные агентства занятости: проблемы законодательного регулирования деятельности // Менеджер по персоналу. 2006. N 6. С. 38 - 46.
6. Аналитический обзор на тему "Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда" / Отв. ред. Л.А. Чиканова. 2014. С. 224 // СПС "КонсультантПлюс".

**Булатов Е.В.**

*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И  
ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ  
ПРАВОВЫМИ СРЕДСТВАМИ**

В России одной из основных проблем современного общества является трудоустройство и занятость молодежи. Это вызвано рядом объективных причин: во-первых, на данный момент молодые люди составляют более 45% всего трудоспособного населения, во-вторых, они выступают в качестве наиболее перспективного трудового потенциала, и от того, насколько хорошо подготовлена и обучена молодежь, будет зависеть дальнейшее развитие нашей страны.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем, она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда. Проблемы трудоустройства и занятости рассматриваются в наше время, как правило, через призму проблемы безработицы, как