

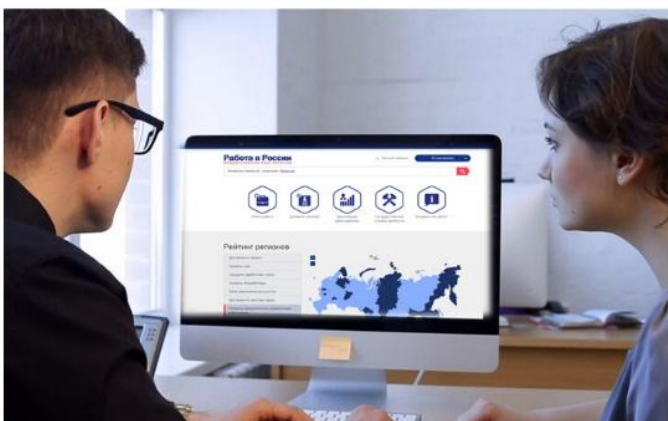


Получите [бесплатно пробный доступ](#) к системе «КонсультантПлюс» и смотрите разъяснения чиновников, либо обратитесь к персональному менеджеру за информацией.

9 СОВЕТОВ ПО РАЗМЕЩЕНИЮ ВАКАНСИЙ НА ПЛАТФОРМЕ «РАБОТА В РОССИИ»: ФЕВРАЛЬ БЕЗ ОШИБОК И ШТРАФОВ

Новая обязанность для работодателей	2
Кого это касается?	2
Ответственность	2
Сложности, которые возникают у работодателей	3
1. Обязательно ли работодателю регистрироваться на портале "Работа в России"?	3
2. Срок, до которого работодатели обязаны предоставить сведения	3
3. Размещать вакансии на «Работа в России» придется, даже если эта должность для внутреннего кандидата?	4
4. Что делать, если вакансию на «Работа в России» отклонили по причине дискриминации	4
5. Как отказать кандидатам на вакансии, размещенные на «Работа в России»	5
6. Нужно ли размещать все вакансии из штатного расписания на «Работа в России»	6
7. У организации среднесписочная численность работников за 2021 г. превышает 25 человек. Какие сведения с 01.01.2022 она должна ежемесячно передавать в службу занятости и каким способом? Какова ответственность за их непредставление?	7
8. Должен ли индивидуальный предприниматель регистрироваться на единой цифровой платформе "Работа в России" в 2022 г.?	7
9. Планируем открыть новую организацию (реорганизация путем выделения) в феврале 2022 г. По предварительному бизнес-плану численность будет 37 человек. Обязательно ли новая организация должна будет размещать вакансии на платформе "Работа в России"?	8

Новая обязанность для работодателей



ПОРТАЛ «РАБОТА В РОССИИ»
WWW.TRUDVSEM.RU

С 1 января 2022 года у работодателей появилась новая обязанность - размещать на единой цифровой платформе "Работа в России" или на иных информационных ресурсах, требования к которым установлены нормативным правовым актом Правительства РФ, информацию (п. 3.2 ст. 25 Закона N 1032-1):

- о потребностях в работниках и об условиях их привлечения;
- о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей;
- о наличии специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов.

Кого это касается?

- ✓ Органы государственной власти РФ;
- ✓ органы государственной власти субъектов РФ;
- ✓ органы местного самоуправления;
- ✓ государственные и муниципальные учреждения;
- ✓ государственные и муниципальные унитарные предприятия;
- ✓ юридические лица, в уставном капитале которых имеется доля участия РФ;
- ✓ субъекта РФ или муниципального образования;
- ✓ а также работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек;
- ✓ вновь созданные (в том числе в результате реорганизации) организации, у которых среднесписочная численность работников превышает указанный предел

Ответственность

За непредставление или несвоевременное представление сведений, предусмотренных [Законом](#) N 1032-1, предусмотрена административная ответственность в виде :

- ✓ предупреждения или
- ✓ наложения административного штрафа:
 - на должностных лиц - от 300 до 500 руб.,
 - на юридических лиц - от 3 000 до 5 000 руб. ([ст. 19.7](#) КоАП РФ).

НАПОМИНАЕМ

Работодатели обязаны ежемесячно предоставлять в службу занятости следующие сведения ([п. 3 ст. 25 Закона РФ](#) от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в РФ", далее – Закон № 1032-1):

- о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей. Указанные сведения необходимо подавать в отношении всех имеющихся у работодателя вакансий, независимо от того, предполагаются они к замещению или нет;

- о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов (в соответствии с квотой), включая данные о локальных нормативных актах, содержащих сведения о таких рабочих местах; о выполнении квоты для приема на работу инвалидов;
- информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- о применении процедур несостоятельности (банкротстве).

Порядок передачи работодателем таких сведений утвержден [постановлением Правительства РФ от 30.12.2021 № 2576](#) (далее – Правила № 2576). Они действуют с 01.01.2022 (п. 3 постановления № 2576).

Предусмотрено два способа сообщения указанной информации: непосредственно в службу занятости (лично, по почте с описью вложения либо в форме электронного документа), либо через портал "Работа в России" (единая цифровая платформа).

Сложности, которые возникают у работодателей

Так большинство из работодателей не могут даже зарегистрироваться на сайте по техническим причинам, кто-то не может разместить вакансию, потому что она не проходит модерацию и другое.

Мы проанализировали вопросы, которые поступили за первый рабочий месяц 2022 года на нашу Горячую Линию, выбрали наиболее интересные и важные и подготовили подборку ответов.


ПОДБОРКА:


1. Обязательно ли работодателю регистрироваться на портале "Работа в России"?

Рекомендация эксперта.

Непосредственная обязанность регистрироваться на портале "Работа в России" в настоящий момент законодательством не установлена. Однако это может потребоваться во исполнение требований законодательства о размещении определенной законодательством информации, предоставлении в службу занятости сведений, информации, уведомлений и т.д.

Полезные документы:

 [Обязательно ли работодателю регистрироваться на портале "Работа в России"?](#)

 [Подпункт "г" п. 21 ст. 1, п. 2 ст. 4 Федерального закона от 28.06.2021 N 219-ФЗ](#)

2. Срок, до которого работодатели обязаны предоставить сведения

Рекомендация эксперта.

Сроки, в которые нужно разместить информацию о вакансиях, самостоятельно устанавливают субъекты РФ.

Ранее в Постановлении Правительства Кировской области от 24.09.2014 N 1/10 (ред. от 25.07.2019) "Об утверждении Порядка представления работодателями, осуществляющими деятельность на территории Кировской области, информации о наличии свободных рабочих

мест и вакантных должностей" был установлен срок:

«2. Работодатели при появлении у них свободного рабочего места или вакантной должности (далее - вакансия) ежемесячно, не позднее последнего рабочего дня месяца, в котором появилась вакансия, представляют в центр занятости населения по месту своего нахождения информацию о вакансиях»

Данный порядок представления работодателями информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей разработан в целях реализации [статьи 25](#) Закона Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1.



Получите [бесплатно пробный доступ](#) к системе «КонсультантПлюс» и смотрите разъяснения чиновников, либо обратитесь к персональному менеджеру за информацией.

3. Размещать вакансии на «Работа в России» придется, даже если эта должность для внутреннего кандидата?

Рекомендация эксперта.

При наличии вакансий в организации, работодатель обязан их размещать ежемесячно, но при этом конкретные даты законодательством не установлены (п. 28, Постановления Правительства N 885). Поэтому, необходимо размещать также и вакансию, на которую планируют перевести внутреннего кандидата. В этом случае можно опубликовать вакансию на максимально короткий срок – один или два дня – и после этого закрыть ее.

Тогда работодатель выполнит требование статьи 25 Закона о занятости населения. **Не размещать информацию о вакансиях работодатель может только в случае отсутствия у него таковых.** При наличии свободных штатных единиц, на которые не планируется прием работников, размещать информацию о вакансиях также не нужно. Это необходимо будет сделать, когда в компании примут решение начать поиск на эти вакансии.

Обязанность размещать вакансии предусмотрели, чтобы легализовать рынок труда и контролировать эту сферу. **Если работодатель не разместит вакансию и примет на нее работника, пусть даже и внутреннего кандидата, контролирующим органам станет известно об этом. Компания подаст отчет СЗВ-ТД и контролирующим органам не составит труда выявить нарушения, проанализировав данные о приеме сотрудника и не размещении при этом вакансии на портале «Работа в России.**

4. Что делать, если вакансию на «Работа в России» отклонили по причине дискриминации

Частая причина отказа – дискриминационные требования. Как правило, такие отказы получает вакансия, где указали владение иностранным языком, пол сотрудников и возраст компании. Что делать, если модератор отклонил вакансию по причине дискриминации, объяснили эксперты.

Рекомендация эксперта:

Трудовым законодательством запрещается какая-либо дискриминация в сфере труда по полу, возрасту, национальности, языку, семейному положению, социальному и должностному, месту жительства и т.д. Поэтому проверьте текст вакансии на признаки дискриминации, перед

тем как опубликовать на сайте «Работа в России». Возможно, текст вакансии, который вы размещаете на работном сайте, придется переделать, так как **такое описание может не пройти модерацию на портале «Работа в России».**


Например, в вакансии на работном сайте указали возраст компании 15 лет на рынке. На платформе алгоритмы могут принять это за дискриминацию по возрасту. С такой проблемой столкнулась одна организация. Поэтому лучше возраст компании не указывать. Надеемся, что такую техническую ошибку исправят. Лучше отказаться от фраз «команда до 30 лет», у нас молодежная команда, все сотрудники до 30 лет», «приглашаем молодых людей на вакансию...».

Что касается требования владеть иностранным языком, то вакансии с таким описанием модератор тоже может отклонить. В этом случае, рекомендуем вступить в переписку с технической поддержкой сайта, а затем с Федеральной службой по труду и занятости, которой принадлежит данный проект – «Работа в России», по поводу размещения вакансий на данном портале. Сохраняйте скрины ответов, так как требование «владение английским языком» не являются дискриминационным. Такой вывод можно сделать из абзаца шестого п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2, в котором указано, что работодатель вправе предъявлять такие требования к работнику, как знание одного или нескольких иностранных языков.

Таким образом, **действия модератора в виде отказа на публикацию вакансии работодатель может обжаловать в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд как нарушающие права общества в сфере законодательства о занятости.**

Полезные документы:

 [Путеводитель по кадровым вопросам. Как отказать соискателю в приеме на работу](#)

 [Статья: Дискриминация в сфере труда \(Гусев А.Ю.\) \(Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2022\)](#)

5. Как отказать кандидатам на вакансии, размещенные на «Работа в России»

На вакансии, которые разместили на платформе «Работа в России» могут прийти отклики от кандидатов. Их может быть много, а может не быть и совсем. Что делать с откликами и как отказать кандидатам, разъяснили эксперты.

Рекомендация эксперта.

Компания с помощью данного портала отбирает и приглашает кандидатов для собеседования с целью приема на работу, которые она считает максимально подходящими. При этом закон не устанавливает требования, как работать с откликами на вакансию на портале «Работа в России».

Судебная практика говорит о том, что правовые последствия порождает только обращение соискателя с заявлением о заключении с ним трудового договора, а направление резюме через сайт поиска вакансий в качестве такого обращения рассматриваться не может (определение Архангельского областного суда от 4 июля 2019 г. по делу No 33-3764/2019).

Отказать в приеме на работу можно в таких случаях:

– когда прием на работу прямо запрещен или ограничен Трудовым кодексом или иным

федеральным законом (ограничения по возрасту (ст. 63 ТК РФ), полу (ст. 253 ТК РФ));


– если претендент на должность по своим деловым качествам не соответствует требованиям к должности, установленным работодателем. При этом под деловыми качествами понимается способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств (например, определенное состояние здоровья, определенный уровень образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Необоснованный отказ соискателю в приеме на работу может иметь серьезные правовые последствия. Чаще всего за подобное нарушение работодателя привлекают к административной ответственности. Кроме того, работодателя могут привлечь к ответственности, если соискатель обратится в суд с требованием признать незаконным отказ в заключении трудового договора (ч. 6 ст. 64 и абз. 2 ч. 3 ст. 391 ТК РФ). К ответственности могут привлечь не только виновное должностное лицо, но и организацию в целом.

Уголовная ответственность может наступить, если в заключении трудового договора отказано соискателю предпенсионного возраста, беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 144.1, 145 УК РФ). Ответчать за это нарушение будет только виновное должностное лицо. Если суд признает, что соискателю отказано в трудоустройстве по дискриминационным основаниям, работодателя могут обязать компенсировать ему моральный вред и возместить материальный ущерб.

Полезные документы:

 [Путеводитель по кадровым вопросам. Как отказать соискателю в приеме на работу](#)

 [Подпункт "г" п. 21 ст. 1, п. 2 ст. 4 Федерального закона от 28.06.2021 N 219-ФЗ](#)

6. Нужно ли размещать все вакансии из штатного расписания на «Работа в России»

Вопрос: «Мы утверждаем штатное расписание ежемесячно, поэтому планируем размещать вакансии на портале один раз в месяц, в последний рабочий день. Должны ли мы указывать все вакансии в штатном расписании? Некоторые вакансии у нас могут появиться после формирования штатного расписания на месяц, как быть с ними?»

Рекомендация эксперта.

Наличие вакансий в организации не обязательно должно подтверждаться их наличием в штатном расписании организации. Организации не обязаны вести штатное расписание. Работодатель может утверждать данный документ самостоятельно или не использовать его вовсе. Необходимость указания вакантных должностей зависит от утвержденной формы и порядка заполнения штатного расписания. На практике часто используется форма Т-3, утвержденная Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1, которая также не является обязательной. При ее заполнении нужно указывать все штатные единицы, в том числе и вакантные. При этом периодичность их внесения не регламентирована.

Если же в организации используется иная форма штатного расписания, то ее содержание и

порядок утверждения устанавливает работодатель по своему усмотрению, локальным нормативным актом организации. Если в такой форме будет предусмотрено указание только фактически занятых штатных единиц, то включать в него вакантные единицы не нужно.

Если такой порядок не регламентирован в организации, рекомендуем это сделать, в порядке принятия локального нормативного акта (приказа) в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса. Если в организации образуются вакансии в течение месяца, после предоставленного отчета, рекомендуем размещать их на сайте во избежание рисков образования нарушений.

7. У организации среднесписочная численность работников за 2021 г. превышает 25 человек. Какие сведения с 01.01.2022 она должна ежемесячно передавать в службу занятости и каким способом? Какова ответственность за их непредставление?

Рекомендация эксперта.

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, 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, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек, представляют эти сведения и информацию посредством их размещения на единой цифровой платформе, в том числе с использованием единого портала.

За непредставление или несвоевременное представление сведений, предусмотренных [Законом](#) N 1032-1, предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц - от 300 до 500 руб., на юридических лиц - от 3 000 до 5 000 руб. ([ст. 19.7](#) КоАП РФ).

Полезные документы:

 [Пункт 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1](#)

 [Пункт 5 Правил представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", утв. Постановлением Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576](#)


 [Какую отчетность должен представлять работодатель в центр занятости населения?](#)

8. Должен ли индивидуальный предприниматель регистрироваться на единой цифровой платформе "Работа в России" в 2022 г.?

Рекомендация эксперта.

ИП должен регистрироваться на единой цифровой платформе "Работа в России" в 2022 г., если среднесписочная численность его работников за 2021 г. превысит 25 человек для размещения информации о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей и т.д.

Полезные документы:

 [Должен ли индивидуальный предприниматель регистрироваться на единой цифровой платформе "Работа в России" в 2022 г.? \(Обоснование\)](#)

9. Планируем открыть новую организацию (реорганизация путем выделения) в феврале 2022 г. По предварительному бизнес-плану численность будет 37 человек. Обязательно ли новая организация должна будет размещать вакансии на платформе "Работа в России"?

Рекомендация эксперта.

Обязательно. Указывать сведения о свободных должностях на платформе "Работа в России" с 1 января 2022 г. должны:

- организации со среднесписочной численностью за предшествующий год более 25 человек;
- вновь созданные, в том числе реорганизованные, юрлица с таким количеством работников.

Полезные документы:

 [Обязательно ли работодателю регистрироваться на портале "Работа в России"?](#)



Получите [бесплатно пробный доступ](#) к системе «КонсультантПлюс» и смотрите разъяснения чиновников, либо обратитесь к персональному менеджеру за информацией.

При подготовке информации использованы следующие ресурсы:

- Система КонсультантПлюс
- Подборки и консультации Горячей линии
- Кадровый обзор ИПК



Актуально на 7 февраля 2022 года