

Размещение информации о вакансиях в 2024 году: кто и куда должен сообщать и ответственность за невыполнение.

Уважаемые работодатели, для эффективного взаимодействия, чтобы помочь Вам в заполнении рабочих мест, выполнении квоты для инвалидов, принятии участия в государственных программах, а гражданам в трудоустройстве, необходимо обмениваться имеющейся информацией. Это предусматривал и старый и предусматривает новый закон о занятости от 12.12.2023 г №565 –ФЗ.

С 1 января вступили в силу отдельные нормы, в частности изменились сроки и способ подачи информации работодателями в ЦЗН в соответствии с ч.1, ч.2 ст.53 закона о занятости. Данная обязанность распространяется на все без исключения организации. Это и органы местного самоуправления, бюджетные организации, компании с государственным или муниципальным участием в уставном капитале и другие, а также и ИП, использующие наемную рабочую силу: у которых есть хотя бы один работник по трудовому договору.

Итак, работодатели информируют ЦЗН:

- О вакансиях и потребностях в их замещении
- О ликвидации организации;
- О сокращении численности или штата;
- О режиме неполного рабочего времени, простое;
- О временном переводе работников на удалённую работу по инициативе работодателя;
- О процедуре несостоятельности (банкротства) в отношении работодателя;
- О выполнении квот для инвалидов;
- Об иных событиях, влияющих на рынок труда, если это установлено Правительством.

В соответствии с ч. 2 ст. 53 работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения выше указанной информации на портале Работа в России.

Сведения об имеющихся свободных рабочих местах необходимо представлять **ежемесячно**. Если в каком-либо месяце работодатель не представил в органы занятости сведения о вакантных должностях, это будет считаться нарушением.

Информация предоставляется работодателями в отношении всех имеющихся у них в наличии вакансий независимо от того, предполагаются ли они к замещению.

Также стоит отметить, что закон напрямую запрещает распространять описания свободных рабочих мест, содержащие дискриминационные условия (ч. 3 ст.53 ФЗ от 12.12.2023 №565-ФЗ). Например, формулировки «только мужчины до 35 лет» или

«кандидаты славянской национальности». За это работодателя могут привлечь к административной ответственности по ст. 13.11.1 КоАП РФ.

Регистрация на портале «Работа в России»

Размещение сведений на портале требует регистрации в «Личном кабинете работодателя». При регистрации нужно указать наименование компании, ее ОГРН, ИНН, а также контактный электронный почтовый ящик работодателя. После подтверждения регистрации работодатель сможет публиковать на портале сведения о вакансиях, используя команду «Добавить вакансию».

В открывшейся форме необходимо заполнить все обязательные поля. После заполнения формы и ее сохранения сведения попадут сначала на проверку модераторов, а потом будут размещены на портале в общем доступе. **Публикация будет доступной в течение 30 календарных дней. По истечении указанного срока доступ к публикации прекращается до момента подтверждения работодателем актуальности указанных сведений.**

Статус вакансий и отклики соискателей на них отображаются в личном кабинете работодателя в разделе «Мои вакансии».

Отклики кандидатов – как правильно с ними работать?

Когда на вакансию появляется отклик, система сразу отправляет уведомление на электронную почту пользователя. Просмотреть все отклики можно в разделе «Отклики и приглашения». Для этого нужно:

- открыть нужный отклик. Если он не был просмотрен ранее, то будет отмечен зеленым цветом. Если просмотрен — серым.
- нажать на название вакансии, чтобы ознакомиться с резюме кандидата. Ссылка на него откроется в новой вкладке.
- вернуться на вкладку с откликом и нажать «Пригласить», если работодателя заинтересовало резюме, или «Отказать», если кандидат не подходит.

С приглашением или отказом работодатель может отправить сопроводительное письмо: уточнить в нём подробности приглашения (дата и время собеседования, общение по видеосвязи или встреча в офисе) или указать причину отказа. Если в поле «Сохранить как шаблон» поставить галочку, то текст сопроводительного письма будет сохранен в виде шаблона приглашения или отказа. При создании следующего приглашения или отказа этот шаблон будет использован в поле «Сопроводительное письмо». Эту функцию вам будет удобно использовать для работы с однотипными вакансиями.

При этом стоит отметить, что работодатель не обязан отвечать на отклики. Если сотрудник выбран и принят на работу другим способом, то нужно просто удалить вакансию. Если кандидата направила служба занятости, то работодатель обязан проинформировать СЗН о результате собеседования.

В случае если вы обнаружили, что указали в описании вакансии некорректную информацию или изменился ряд требований, удалять вакансию не нужно. Достаточно отредактировать её и вновь направить на модерацию.

О наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение 5 рабочих дней со дня их появления, в этот же срок надо отчитаться, если вакансия закрыта, или изменились сведения в ней.

При этом организации при отсутствии вакансий могут не размещать на портале «Работа в России» соответствующие сведения. В этом случае отсутствие публикации приравнивается к сообщению о том, что в текущем месяце в компании отсутствуют свободные рабочие места. Вместе с тем, если надзорные органы установят, что у работодателя имелись вакантные места в спорном месяце, но он о них не сообщил, его привлекут к административной ответственности.

Штрафы за неразмещение вакансий

Несообщение в органы службы занятости населения сведений об имеющихся вакантных должностях и свободных рабочих местах грозит организациям и ИП привлечением к административной ответственности по ст. 19.7 КоАП РФ. Данная норма предусматривает наложение на нарушителей административных штрафов в размере:

от 300 до 500 рублей – для ИП;

от 300 до 500 рублей – для должностных лиц организаций;

от 3 000 до 5 000 рублей – для организаций.

Такие же штрафы последуют и за предоставление неполных или недостоверных сведений об имеющихся вакантных должностях и свободных рабочих местах.

Ключевые моменты:

1. В 2024 году все работодатели обязаны каждый месяц сообщать об имеющихся у них вакансиях.
2. Работодатель обязан представлять сведения о свободных рабочих местах и вакантных должностях путем их публикации на портале «Работа в России» с использованием подсистемы «Личный кабинет работодателя».
3. Несообщение в органы службы занятости населения сведений об имеющихся вакантных должностях и свободных рабочих местах влекут административную ответственность
4. Издать приказ о назначении ответственного специалиста за размещение сведений о вакансиях на портале «Работа в России»