

ВНИМАНИЮ НАНИМАТЕЛЕЙ!

Органы по труду, занятости и социальной защите наделены полномочиями осуществления надзорных мероприятий в сфере соблюдения законодательства о занятости населения.

Типичными нарушениями со стороны нанимателей, выявляемыми в результате проведения надзорных мероприятий, являются не уведомление органов по труду, занятости и социальной защите в установленные законодательством сроки:

- ✓ о наличии свободных рабочих мест (вакансий) и (или) об их заполнении;
- ✓ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации.

Порядок уведомления органов по труду, занятости и социальной защите

Когда необходимо подавать сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий).

Существующие в организации должности (профессии) работников устанавливаются в штатном расписании. Наличие в нем свободных (*не замещенных работником, состоящим в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора по данной должности (профессии)*) штатных единиц означает наличие у нанимателя открытой вакансии.

Такая ситуация также имеет место:

- ✓ Когда наниматель вводит новые штатные единицы.
В этом случае срок для подачи сведений о вакансиях – 5 дней со дня утверждения новой редакции штатного расписания.
- ✓ Когда увольняется работник и должность не сокращается.
В этой ситуации срок для подачи уведомления — 5 дней со дня увольнения работника.

На практике имеют место случаи, когда штатные единицы на основании приказов распределены между работниками в виде доплат за совмещение, расширение зоны обслуживания и т.д. Совмещение устанавливается у одного и того же нанимателя, у которого работник работает по трудовому договору без заключения нового трудового договора по совмещаемой профессии (должности). Работа выполняется на основании ранее заключенного

трудового договора. Таким образом, наниматель обязан письменно уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий), если за эти вакансии производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ).

Когда наниматель не обязан представлять сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий)

В случае, если основной работник находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, занимаемая им штатная единица не является вакансией.

Также не является вакансией штатная единица, на которую принят работник на основании трудового договора о работе по внешнему или внутреннему совместительству. Вместе с тем, следует учитывать, что продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением случаев, определенных законодательством о труде. Следовательно, при замещении вакантной должности (профессии) по совместительству, работник принимается только на 0,5 штатной единицы, а оставшиеся доли штатной единицы могут оставаться вакантными, о наличии которых наниматель обязан письменно уведомить органы по труду, занятости и социальной защите.

Как правильно заполнить и подать сведения о вакансиях

Указанные сведения можно предоставить, заполнив электронную форму на портале государственной службы занятости Республики Беларусь (www.gsz.gov.by), используя электронную цифровую подпись, либо на бумажном носителе непосредственно в органе по труду, занятости и социальной защите. Форма уведомления о вакансиях установлена в приложении 6 к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 ноября 2006 г. № 149.

При предоставлении сведений о вакансиях необходимо учитывать:

✓ Сведения направляются в орган по труду, занятости и социальной защите по месту предполагаемой работы. Например, если организация зарегистрирована в Гродно, но свободная вакансия имеется в обособленном подразделении организации в г. Щучин, то сведения подаются по месту нахождения рабочего места, а именно в управление по труду, занятости и социальной защите Щучинского райисполкома.

✓ Сведения о вакансии не должны содержать дискриминационные условия: например, указание на то, что требуется работник определенного: пола, расы, национального или социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера (не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей) и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника.