

**О нормах законодательства о занятости в части представления  
информации органам службы занятости  
(п. 2, 3 статьи 25 Закона о занятости)  
Представление информации о вакансиях**

Законом о занятости (п. 3 ст. 25) предусмотрена обязанность работодателей ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей.

Порядок представления работодателями указанных сведений и информации установлен постановлением Правительством Российской Федерации от 30.12.2021 № 2576.

С 01.01.2022 работодатели региона обязаны размещать вакансии на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений портале «Работа в России» (далее – Единая цифровая платформа).

Единая цифровая платформа является федеральной государственной информационной системой, осуществляющей решение следующих задач:

1. содействие занятости населения, в том числе посредством размещения информации о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу;
2. обеспечение процесса предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения в электронном виде;
3. создание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой, прохождением практической подготовки, стажировки, профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования.
4. формирование аналитической информации о работодателях и трудоустройстве граждан в Российской Федерации.

С 01.01.2022 года размещение в службе занятости сведений о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, подбор работников, согласование кандидатуры, выдача направлений на работу проводится посредством Единой цифровой платформы.

Все услуги Единой цифровой платформы предоставляются бесплатно.

Новые требования по размещению вакансий на Единой цифровой платформе касаются следующих работодателей:

у которых среднесписочная численность сотрудников за прошлый год превышает 25 человек;

органов государственной и муниципальной власти;

государственных и муниципальных учреждений (в том числе унитарных);

юридических лиц, в уставном капитале которых имеется доля участия РФ, субъекта РФ или муниципального образования;

вновь созданных (в том числе в результате реорганизации) организаций, у которых среднесписочная численность сотрудников превышает указанный предел, могут направлять сведения прежними способами: на бумажном носителе с описью (непосредственно в ЦЗН либо почтовым отправлением), по электронной почте или через Интерактивный портал по труду и занятости населения Алтайского края.

При направлении сведений о вакансиях на бумажном носителе либо скан-копий по электронной почте они должны быть заверены работодателем (должны содержать должность, ФИО, подпись, печать и (или) угловой штамп).

Обязательства работодателей по ежемесячному представлению вакансий в органы службы занятости также закреплены в Региональном соглашении между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2021- 2023 годы (п. 2.3.4).

### **Квотирование рабочих мест для инвалидов**

Законом Алтайского края от 06.07.2006 № 59-ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов» утверждена квота приема на работу инвалидов:

работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, в размере 3 % к среднесписочной численности работников;

работодателям, численность работников которых составляет более 100 человек, в размере 4 % к среднесписочной численности работников.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

Рабочие места, на которых работают инвалиды на момент установления квоты приёма на работу инвалидов, засчитываются в счёт установленной квоты.

При изменении у работодателя численности работников производится перерасчёт квоты приёма на работу инвалидов.

Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном ТК РФ порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

При этом оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством РФ.

Трудоустройство граждан в счёт квоты производится работодателем самостоятельно или по направлению органа службы занятости населения.

Ежемесячно до 5 числа месяца, следующего за отчетным работодатели обязаны представлять в органы службы занятости информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой.

Вопросы установления квоты для приема на работу инвалидов с 1 марта 2022 года регулирует законодательство о занятости населения, а не Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

Кроме того, с 01.03.2022 квота по трудоустройству граждан с инвалидностью считается выполненной только после фактического приема на работу человека с ограниченными возможностями. То есть, квоту по трудоустройству в отношении граждан с ограниченными возможностями нельзя будет выполнить формально, создав рабочие места лишь на бумаге.

Работодатели в соответствии с установленной квотой приема на работу инвалидов обязаны (ст. 24 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»):

- создавать или выделять рабочие места для инвалидов и принимать локальные акты о данных рабочих местах;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с их индивидуальной программой реабилитации или абилитации;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

При приеме на работу инвалида, направленного органом службы занятости, работодатель в пятидневный срок уведомляет об этом орган службы занятости в электронной форме с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России» с указанием дня приема инвалида на работу либо возвращает направление, выданное инвалиду органом службы занятости, в орган службы занятости в

случае, если работодатель не зарегистрирован на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством РФ.

В случае отказа в приеме на работу инвалида, направленного органом службы занятости, работодатель уведомляет орган службы занятости о дне проведенных с инвалидом переговоров о вариантах подходящей работы и причине отказа в приеме в электронной форме с использованием единой цифровой платформы либо делает в направлении органа службы занятости отметку о дне явки инвалида, причине отказа в приеме на работу и возвращает направление инвалиду в случае, если работодатель не зарегистрирован на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством РФ.

Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

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 обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В случае непредставления, несвоевременного представления, представление в неполном объеме, искаженном виде информации, а также представления указанной информации, содержащей ограничения дискриминационного характера, работодатель несет ответственность в соответствии со статьями 19.7 и 13.11.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях соответственно.