

**Нарушения, выявленные в ходе проведения в 2025 году надзорной деятельности за соблюдением законодательства о занятости.**

В 2025 году в рамках осуществления надзора за соблюдением законодательства о занятости населения управлением по труду, занятости и социальной защите Барановичского городского исполнительного комитета осуществлялись мероприятия технического (технологического, поверочного) характера в виде оценки полноты сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий) в отношении 10 субъектов хозяйствования. Также проведено 4 мониторинга, по результатам которых в 1 случае нанимателю были вынесены рекомендации по устранению и недопущению выявленных нарушений.

**Основными нарушениями,** установленными при осуществлении надзорной деятельности, явилось не уведомление органов по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий) в течение 5 дней со дня их образования.

В рамках проведения разъяснительной работы о порядке соблюдения требований законодательства Республики Беларусь о занятости населения и применения его положений на практике управление по труду, занятости, социальной защите Барановичского горисполкома обращает внимание на следующее.

В соответствии с абзацем четырнадцатым части первой статьи 35 Закона Республики Беларусь «О занятости населения» (далее – Закон) наниматели обязаны письменно уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий) в течение пяти рабочих дней со дня их образования с указанием условий труда и размера его оплаты путем размещения этих сведений на информационном портале государственной службы занятости.

В соответствии с абзацем пятнадцатым части первой статьи 35 Закона наниматели также информировать органы по труду, занятости и социальной защите о заполнении либо об исключении из штатного расписания свободных рабочих мест (вакансий), о наличии которых в соответствии с абзацем четырнадцатым настоящей части были уведомлены органы по труду, занятости и социальной защите, в течение двух рабочих дней со дня их заполнения либо исключения из штатного расписания путем размещения сведений, подписанных электронной цифровой подписью, соответствующей требованиям, указанным в абзаце четырнадцатом настоящей части, на информационном портале государственной службы занятости. Это, прежде всего, необходимо для того, чтобы не вводить в заблуждение соискателей работы.

Наниматели со списочной численностью работников не более пяти человек вправе представлять сведения в орган по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения свободного рабочего места (вакансии) в письменном виде

Абзацем восьмым части первой статьи 35 Закона предусмотрена обязанность нанимателя не менее чем за два месяца до не менее чем за два месяца до высвобождения работников по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, письменно уведомлять об этом органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя с указанием фамилии, собственного имени, отчества (если таковое имеется), возраста, места жительства высвобождаемых работников, их уровня образования, квалификации, занимаемой ими должности служащего (профессии рабочего) и размера их средней заработной платы по форме, установленной Министерством труда и социальной защиты.

*Критерии массового высвобождения работников установлены Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 апреля 2009 г. № 47.*

**Наряду с этой статьей 35 Закона также определены и иные обязанности нанимателей в области обеспечения занятости населения.**

В рамках осуществления надзора за соблюдением законодательства о занятости специалистами управления в ряде организаций установлено отсутствие штатного расписания.

Согласно статье 194 Трудового кодекса Республики Беларусь штатное расписание – локальный нормативный правовой акт, определяющий трудовой распорядок для работников. Штатное расписание включает в себя перечень должностей руководителей и специалистов организации по каждому структурному подразделению. Согласно вакансиям по штатному расписанию осуществляется подбор кадров и заключение с ними трудовых договоров.

Учитывая, что основой трудовых отношений служит трудовой договор, который не может быть заключен при отсутствии штатного расписания, то штатное расписание должно быть оформлено в каждой организации вне зависимости от ее организационно-правовой формы.

В рамках разъяснительной работы управлением по труду, занятости и социальной защите Барановичского горисполкома в адрес 48 нанимателей направлены письма, проведен 1 информационная встреча по вопросам соблюдения законодательства о занятости.