ГКУ «ЦЗН Степновского района» напоминает работодателям о предоставлении сведений о вакансиях.

В соответствии с действующей в настоящее время редакцией п.3.1 ст. 25 [Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»](https://stavzan.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/%D0%BD%D0%BF%D0%B0/%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%20%D1%80%D1%84%20%D0%BE%D1%82%2019.04.1991%20n%201032-1%20(%D1%80%D0%B5%D0%B4.%20%D0%BE%D1%82%2028.06.2021)%20%20%D0%BE%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F.pdf)  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 сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»](http://trudvsem.ru/) (trudvsem.ru) (далее соответственно –  Закон и занятости, единая цифровая платформа) в порядке, установленном [Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2021 № 2576](https://stavzan.ru/documents/detail/76f0ec39-f9aa-47d4-9262-51d913322567).

Законом о занятости определен перечень работодателей, которые обязаны размещать на единой цифровой платформе, информацию о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов, это:

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

Работодатели, не указанные в вышеприведенном перечне представляют сведения и информацию, предусмотренные пунктом 3 статьи 25 Закона о занятости, одним из следующих способов по их выбору:

* посредством размещения сведений и информации на единой цифровой платформе;
* в органы службы занятости непосредственно, либо в виде почтового отправления с описью вложения, либо в форме электронных документов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (включая личные кабинеты работодателей данного информационного портала).

В связи с изложенным рекомендуем Вам зарегистрироваться на единой цифровой платформе, разместить информацию об открытых вакансиях Вашей организации и воспользоваться услугами в сфере труда и занятости.

Использование модернизированного электронного сервиса по подбору персонала поможет Вам сэкономить Ваше рабочее время и трудозатраты Ваших сотрудников!

[Памятка для работодателя о порядке предоставления сведений о вакансиях](https://stavzan.ru/documents/detail/f4289796-2440-4c9a-a1a9-1bd916d2f4fd)

Кроме того, Законом о занятости установлена обязанность работодателя при приеме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, в пятидневный срок уведомлять службу занятости о дне приема на работу гражданина, а в случае отказа в приеме на работу – о дне проведенных с гражданином переговоров о работе и причине отказа в приеме на работу. Данное уведомление можно будет направлять в электронной форме с использованием единой цифровой платформы.

Работодатель несет ответственность за полноту, достоверность и актуальность предоставленной информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей.

Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера). Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.