

## ***Размещение информации о вакансиях в 2023 году: кто и куда должен сообщать и ответственность за невыполнение.***

### ***Шпаргалка по статье, для тех работодателей, у кого нет времени***

1. В 2023 году все работодатели обязаны каждый месяц сообщать об имеющихся у них вакансиях.
2. Если число работников компании за прошлый год превышало 25 человек, работодатель обязан представлять сведения о свободных рабочих местах и вакантных должностях путем их публикации на портале «Работа в России».
3. Если число работников компании за прошлый год не превышало 25 человек, работодатель может сообщить о вакансиях в органы службы занятости населения при личном посещении; в виде почтового отправления с описью вложения; в электронной форме на адрес электронной почты; galczn@dszn44.ru; путем размещения информации в личном кабинете на портале «Работа в России».
4. 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 (штрафы от 3 000 рублей до 5 000 рублей).

### ***Информация для работодателей у кого, есть время ↓ (чтение 3 минуты)***

В 2023 году работодатели обязаны на регулярной основе раскрывать сведения об имеющихся у них вакансиях.

**Рассказываем, кто и как это должен делать, и что грозит тем компаниям, которые проигнорируют данную обязанность.**

В 2023 году все работодатели обязаны каждый месяц представлять информацию об имеющихся у них вакансиях, а нарушение порядка раскрытия этой информации влечет наложение штрафов. При этом с 2023 года для организаций и ИП были скорректированы порядок публикации сведений о вакансиях и свободных рабочих местах (постановление Правительства РФ от 30.12.2021 № 2576). В частности, теперь работодатели могут публиковать эти сведения на портале «Работа в России» через Единый портал государственных и муниципальных услуг. Данную возможность получили все работодатели независимо от количества работающих у них сотрудников.

### ***Кто и как должен размещать вакансии в 2023 году***

Обязанность работодателей по размещению в открытом доступе информации о наличии в компании свободных рабочих мест и вакантных должностей установлена в соответствии с п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ». Данная обязанность распространяется на все без исключения компании (организации и ИП), использующие наемную рабочую силу. Причем речь в указанной норме, вопреки распространенному мнению, идет именно обо всех вакансиях, а не только о тех, которые были выделены для трудоустройства инвалидов.

**Сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов** – это самостоятельная группа сведений, которую работодатели обязаны размещать в публичном доступе до 20 числа каждого месяца (Постановление Администрации Костромской области от 22.12.2015 г. №465-а) наряду со сведениями об имеющихся свободных рабочих местах и вакантных должностях (письмо Минтруда от 05.03.2022 № 16-6/ООГ-686).

**Сведения об имеющихся свободных рабочих местах организации** представляют в органы службы занятости населения. Конкретные сроки предоставления данных сведений законодательством не определены, но их **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. Если работодатель считает, что у него есть вакансия, он в любом случае обязан сообщить об этом органу службы занятости. При этом законодательство не содержит полномочий органов службы занятости по проверке полноты предоставляемой работодателями информации о наличии вакансий (письмо Минтруда от 25.10.2017 № 14-1/В-953).

Сведения о вакантных должностях и свободных рабочих местах нужно представлять по форме, приведенной в приложении № 9 к приказу Минтруда от 20.10.2021 № 738н (письмо Минтруда от 11.04.2022 № 16-1/ООГ-1374). В указанной форме необходимо указать следующие данные по вакансии:

зарплата и премия (их размер);  
график работы;  
тип занятости;  
класс условий труда;  
карьерный рост (необязательно);  
дополнительные сведения по вакансии (необязательно);  
возможность работы для социально незащищенных групп;  
требования к кандидату (образование, опыт работы и т.д.).

Конкретный порядок представления сведений зависит от количества работающих в компании сотрудников. Если число работников за прошлый год превышало 25 человек, работодатель обязан представлять сведения о свободных рабочих местах и вакантных должностях исключительно путем их публикации на портале «Работа в России». Другие работодатели могут представлять данные сведения одним из указанных ниже способов (п. 3 постановления Правительства РФ от 30.12.2021 № 2576):

непосредственно в органы службы занятости населения при личном посещении;  
в виде почтового отправления с описью вложения;  
в электронной форме на адрес электронной почты [galczn@dszn44.ru](mailto:galczn@dszn44.ru);  
путем размещения на портале «Работа в России».

Причём, орган службы занятости, размещает сведения и информацию, представленную в письменном виде на единой цифровой платформе (ЕЦП) в течение одного рабочего дня со дня предоставления такой информации работодателем (п.39 ПП РФ от 13.05.2022 №867) с использованием личного кабинета сотрудника службы занятости населения.

**Таким образом, все вакансии должны размещаться на ЕЦП работодателями непосредственно, с использованием подсистемы «Личный кабинет работодателя» или органами службы занятости населения, с использованием личного кабинета сотрудника службы занятости населения. (Письмо Минтруда от 02.08.2023 г. №2337-13)**

### ***Размещение вакансий на портале «Работа в России»***

Порядок размещения вакансий на портале «Работа в России» регламентирован постановлением Правительства России от 13.05.2022 № 867. Исключительно на портале сведения об имеющихся вакантных должностях и свободных рабочих местах обязаны размещать следующие категории работодателей (п. 3.2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991):

организации и ИП, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек;  
вновь созданные, в том числе в результате реорганизации, организации, у которых среднесписочная численность работников превышает 25 человек;  
органы государственной власти РФ;  
органы государственной власти субъектов РФ;  
органы местного самоуправления;  
государственные и муниципальные учреждения;  
государственные и муниципальные унитарные предприятия;  
организации, в уставном капитале которых имеется доля участия РФ, региона или муниципального образования.

### ***Размещение сведений на портале требует регистрации в «Личном кабинете работодателя».***

При регистрации нужно указать наименование компании, ее ОГРН или ОГРНИП, 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 (п. 43 Правил). 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».

**Неактуальные и занятые вакансии подлежат немедленному удалению с портала.** Удалить неактуальную вакансию работодателю необходимо в течение одного рабочего дня со дня ее закрытия при помощи команды «Удалить». (ПП РФ от 13.05.2022 г. №867 гл.IV п. 43)

Размещать сведения на портале может как сам работодатель, так и уполномоченное им кадровое агентство (п. 30 Правил).

**При этом если компания отчитывается через портал «Работа в России», то при отсутствии у нее вакансий она может попросту не размещать на портале соответствующие сведения. В этом случае отсутствие публикации приравнивается к сообщению о том, что в текущем месяце в компании отсутствуют свободные рабочие места (п. 40 Правил).** Вместе с тем, если органы службы занятости 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.