

Как действовать работодателям, чтобы не нарушить обновлённый Закон «О занятости населения в Российской Федерации».

Пандемия показала, что эффективнее взаимодействовать со службой занятости посредством портала «Работа в России». Это быстро, удобно и безопасно. Теперь статус портала повышен до федеральной цифровой платформы, которая обеспечивает обмен информацией в связке Служба занятости — Работодатели — Соискатели.

Федеральный закон от 28.06.2021 № 219 внёс изменения в закон о Занятости населения в РФ. Изменения должны упростить взаимодействие с центрами занятости населения и усилить гарантии трудоустройства инвалидов.

Рассказываем, как работодателям выполнить обязанности, возложенные на них новыми поправками.

1. Ежемесячно публиковать данные о вакансиях через цифровую платформу «Работа в России».

С 1 января 2022 года работодатели с численностью сотрудников больше 25 **ОБЯЗАНЫ** ежемесячно публиковать данные о свободных рабочих местах на портале «Работа в России». Размещать сведения необходимо через личный кабинет работодателя.

Основание: п. 3.2 ст. 25 закона о занятости.

2. Уведомлять центры занятости (ЦЗН) об итогах собеседования с соискателями, направленными ЦЗН.

При принятии на работу кандидата от службы занятости работодатель **ОБЯЗАН** уведомить ЦЗН в пятидневный срок одним из двух способов:

- в электронной форме через единую цифровую платформу «Работа в России», указав дату приёма на работу.
- оформить направление на бумажном носителе, выданное соискателю, заполнив всю необходимую информацию.

В случае принятия отрицательного решения по кандидату, работодатель так же должен уведомить службу занятости дистанционно через портал, либо заполнить направление в бумажном виде указав дату явки, предложенные ему варианты работы и причину отказа.

Основание: п. 5 ст. 25 закона о занятости.

3. Принимать на работу людей с ограниченными возможностями

С 1 марта 2022 года работодатели **ОБЯЗАНЫ** соблюдать региональные квоты по трудоустройству инвалидов. Это необходимо, чтобы инвалиды не были ущемлены в своих трудовых правах.

Квота для приёма инвалидов зависит от численности работников предприятия. Для организаций со среднесписочной численностью работников более 100 человек квота составит 3% от среднесписочной численности работников. Для компаний с численностью сотрудников от 35 до 100 человек квота составит 2 % от среднесписочной численности сотрудников.

В связи с поправками в закон о занятости работодатели выполняют квоту по трудоустройству инвалидов в случае фактического приёма на работу. Принять фактически — значит заключить с сотрудником трудовой договор, а не просто создать видимость наличия рабочего места.

Основание: п. 1 ст. 25 закона о занятости + ст. 21 закона о социальной защите инвалидов.