

Размещение сведений о наличии свободного рабочего места (вакансии) согласно нормам Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения» в редакции Закона Республики Беларусь от 11 октября 2024 г. № 36-З «Об изменении законов по вопросам занятости населения» (далее – Закон о занятости)

Вопрос. Что понимается под информационными ресурсами в рамках Закона о занятости?

В Законе о занятости термин информационные ресурсы используется в значении, определенном статьей 1 Закона Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации».

Информационный ресурс – организованная совокупность документированной информации, включающая базы данных, другие совокупности взаимосвязанной информации в информационных системах. Под это определение подпадает любая база данных, которая ведется в электронном формате, а также интернет-сайты, аккаунты в социальных сетях и др.

Вопрос. Являются ли собственный сайт нанимателя, его странички в социальных сетях и мессенджерах (VK, Instagram, Telegram и др.) иными информационными ресурсами (пункт 4 статьи 24 Закона о занятости), на которых вакансии нужно размещать с обязательной ссылкой на Общереспубликанский банк вакансий на информационном портале государственной службы занятости?

Да. При размещении сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий) на собственном сайте и страничках в социальных сетях ссылка на Общереспубликанский банк вакансий на информационном портале государственной службы занятости обязательна.

Вопрос. Являются ли баннеры, доски объявлений в помещениях нанимателя, карточки в пунктах выдачи заказов, реклама в метро и т.п. информационными ресурсами? Необходимо ли при размещении объявления на них о найме на работу указывать ссылку на Общереспубликанский банк вакансий на информационном портале государственной службы занятости.

Данные средства рекламы не подпадают под определение информационного ресурса, применяемого в Законе о занятости. При размещении на них объявления о найме на работу указывать ссылку на Общереспубликанский банк вакансий на информационном портале государственной службы занятости не требуется.

Вопрос. Является ли личный аккаунт сотрудника (например, в LinkedIn), в социальных сетях информационным ресурсом? Необходимо ли при размещении в них объявления о найме на работу указывать ссылку на Общереспубликанский банк вакансий на информационном портале государственной службы занятости?

Личные аккаунты сотрудников нанимателя не подпадают под определение информационного ресурса, применяемого в Законе о занятости. При размещении в них объявления о найме на работу указывать ссылку на Общереспубликанский банк вакансий на информационном портале государственной службы занятости не требуется.

Вопрос. Необходимо ли при размещении вакансии на иностранных порталах указывать ссылку на Общереспубликанский банк вакансий на информационном портале государственной службы занятости?

В соответствии со статьей 67 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 № 130-З «О нормативных правовых актах» нормативные правовые акты имеют обязательную силу на всей территории Республики Беларусь. Действие нормативных правовых актов распространяется на граждан, юридические лица и иные организации Республики Беларусь, иностранные юридические лица и иные иностранные организации, на которые распространяется право Республики Беларусь.

Соответственно при размещении вакансии на российском HH.ru либо на иных иностранных порталах указывать ссылку на Общереспубликанский банк вакансий на информационном портале государственной службы занятости не требуется.

Вопрос. При размещении вакансии на иных информационных ресурсах ссылка Общереспубликанском банк вакансий должна быть активная (при нажатии на которую осуществляется автоматический переход на связанный с ней URL-адрес) или неактивная (ее нужно скопировать и вставить в строку браузера для перехода на необходимый URL-адрес)?

Для граждан на иных информационных ресурсах должны быть созданы условия быстро и качественно обратиться к актуальной информации в первоисточнике.

В связи с этим, ссылки, которые размещаются в объявлениях о наличии свободных рабочих мест (вакансий) на иных информационных ресурсах, должны быть активными.

Вопрос. Что подразумевается под «рабочими местами, планируемыми к созданию и замещению»? Будет ли считаться рабочим местом, планиваемым к созданию и замещению:

а) место, которое сейчас занято, но будет освобождено в следствие ухода работника в социальный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, и на которое уже ведется поиск кандидата?

б) место, которое сейчас занято, но будет освобождено в связи с решением работника не продлевать контракт с нанимателем и на которое уже ведется поиск кандидата?

В соответствии с абзацем тринадцатым статьи 1 Закона о занятости свободное рабочее место (вакансия) — предусмотренная штатным расписанием должность служащего (профессия рабочего), на которую не принят работник по трудовому договору.

Таким образом, освобождаемые работниками рабочие места в связи с уходом в социальный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, решением работника не продлевать контракт с нанимателем будут являться планируемыми к замещению.

Вопрос. Возможна ли публикация сведений о «рабочих местах, планируемыми к созданию и замещению» на иных информационных ресурсах (сайт нанимателя, «работные» сайты) за исключением информационного портала государственной службы занятости?

В соответствии со статьей 34 Закона о занятости нанимателям предоставляется право размещать на информационном портале государственной службы занятости информацию о рабочих местах, планируемых к созданию и замещению. Например, к таким рабочим местам могут быть отнесены места, которые заняты, но в последующем будут освобождены в связи с решением работника не продлевать контракт с нанимателем либо в связи с расширением штатной численности. Данные рабочие места не являются свободными (вакансией).

Размещение на портале сведений об осуществлении деятельности по гражданско-правовым договорам и вакансий на перспективу не является обязанностью нанимателя. Соответственно размещение сведений о таких рабочих местах возможно на иных информационных ресурсах без размещения на портале. При этом необходимо указывать, что они являются планируемыми к созданию и замещению (перспективными).

Вопрос. Нанимателю заранее известно, что один из его сотрудников планирует увольнение. В связи с этим наниматель принимает решение начать поиск кандидата на замену этого работника. Поскольку нанимателю предоставлено право не размещать на информационном портале государственной службы занятости информацию о планируемых к замещению рабочих местах, наниматель пользуется этим правом и размещает данную информацию на иных информационных ресурсах (сайт компании, «работные сайты»). К моменту, когда работник увольняется, нанимателю так и не удалось найти ему подходящую замену, в связи с чем он продолжает поиск кандидата на ранее размещенных информационных ресурсах, все также за исключением информационного портала государственной службы занятости. Корректны ли будут действия нанимателя в данном случае?

Нет. Если к моменту, когда работник увольняется, а нанимателю так и не удалось найти ему подходящую замену, в связи с чем поиск кандидата продолжается, то в силу положений абзаца четырнадцатого пункта 1 статьи 35 Закона о занятости, при образовании свободного рабочего места (вакансии) сведения о нем должны быть заявлены на

информационном портале государственной службы занятости в течение пяти рабочих дней.

Справочно. В соответствии с пунктом 3 статьи 10.11 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях неисполнение уполномоченным должностным лицом нанимателя вышеуказанной нормы влечет наложение штрафа в размере от 5 до 15 базовых величин.

Вопрос. Наниматель в связи с планируемым расширением штата в добровольном порядке (нет обязанности размещать сведения, поскольку вакансия в штатном расписании отсутствует) размещает объявление о поиске сотрудника в Общереспубликанском банке вакансий на информационном портале государственной службы занятости. В последующем по такой вакансии наниматель принимает решение о приеме на работу соискателя прошедшего собеседование. Как правило, между принятием такого решения и фактическим приемом на работу проходит определенное время, что обусловлено объективными причинами: запрос характеристик с предыдущего места работы, сбор кандидатом необходимых документов, прекращение трудовых отношений с предыдущим нанимателем и пр. В связи с этим:

а) в какой срок необходимо уведомить органы по труду, занятости и социальной защите о том, что вакансия, размещенная в добровольном порядке на информационном портале государственной службы занятости, закрыта: в момент достижения согласия с кандидатом о приеме или в момент фактического приема на работу?

б) необходимо ли удалять закрытую вакансию? Если да, то в какой срок и кто проводит удаление: орган по труду, занятости и социальной защите или наниматель?

Если к моменту, когда наступает дата введения новой штатной единицы нанимателю не удалось оформить трудовые отношения с новым сотрудником, то в силу положений абзаца четырнадцатого пункта 1 статьи 35 Закона о занятости, при образовании свободного рабочего места (вакансии) **сведения о нем должны быть заявлены на информационном портале государственной службы занятости в течение пяти рабочих дней со дня образования.** То есть сведения о перспективной потребности должны быть изменены на сведения о свободном рабочем месте (вакансии).

В соответствии с абзацем пятнадцатым части 1 статьи 35 Закона о занятости **наниматели обязаны 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 (приема на работу гражданина) либо исключения из штатного расписания **путем размещения** этих сведений на информационном портале государственной службы занятости.

Вопрос. Наниматель одновременно с размещением сведений о перспективной потребности в работниках на информационном портале государственной службы занятости размещает эти сведения на иных интернет-сайтах, специализирующихся на поиске персонала на коммерческой основе.

В практике бывают случаи, когда после достижения согласия о трудоустройстве, кандидат может передумать трудоустроиваться или уволится после установления предварительного испытания.

Поскольку нанимателем оплачен определенный период размещения вакансии на специализированном сайте, объявление остается открытым еще некоторое время. В противном случае, если сотрудник увольняется после испытательного срока, потребуется заново оплачивать новое размещение вакансии, а это существенно увеличивает расходы.

Просим разъяснить необходимо ли удалять вакансию, размещенную на иных интернет-сайтах, специализирующейся на поиске персонала на коммерческой основе, о закрытии которой наниматель сообщил в органы по труду, занятости и социальной защите, после такого сообщения или она может быть размещена на таких ресурсах до истечения оплаченного периода ее публикации?

После исключения сведений о наличии свободного рабочего места (вакансии) из Общереспубликанского банка вакансий соответствующие сведения должны быть исключены и из остальных информационных ресурсов, чтобы не вводить в заблуждение соискателей.

При необходимости дальнейшего поиска сотрудников на перспективу возможно дальнейшее размещение сведений с обязательным указанием, что данное рабочее место является планируемым к замещению.

Вопрос. Электронная форма вакансии, размещаемая на информационном портале государственной службы занятости, предполагает заполнение ряда обязательных полей, в частности, поле «Заработная плата, (руб.) *». Однако, информация об уровне предлагаемой заработной платы, представленная в форме на момент публикации, может измениться по результатам собеседования с кандидатом. Так, уровень заработной платы может быть установлен ниже либо выше заявленного предельного уровня в зависимости от навыков, опыта работы и прочих параметров. Также для кандидата, принимаемого на должность, могут в последствии измениться размеры стимулирующих выплат (надбавок, премий), основания для их выплаты.

В связи с чем просим разъяснить, является ли допустимым согласование с кандидатом условий труда, касающихся размера заработной платы, отличных от заявленных в вакансии.

Согласно пункту 14 Инструкции по заполнению сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий), утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 ноября 2006 г. № 149 «Об установлении форм документов, необходимых для учета граждан, обратившихся в органы по труду, занятости и социальной защите, и утверждению инструкций по их заполнению» (далее – постановление 149), в графе 5 формы «Сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий)» указывается диапазон размеров оплаты труда в белорусских рублях (от и до), предусмотренных по соответствующей профессии рабочего (должности служащего), в локальных правовых актах организации (нанимателем), где:

«от» - сумма размеров тарифной ставки (тарифного оклада, оклада, должностного оклада), ее (его) повышений, надбавок, но не менее размера месячной минимальной заработной платы;

«до» - сумма размеров тарифной ставки (тарифного оклада, оклада, должностного оклада), ее (его) повышений, надбавок и других **стимулирующих выплат (премий, бонусов, вознаграждений)** в расчете на месяц.

В соответствии со статьей 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) одним из обязательных условий трудового договора являются сведения об оплате труда работника.

Частью первой статьи 61 ТК установлено, что оплата труда работников – определение размеров, **структуры, условий и порядка выплаты заработной платы** работникам за исполнение ими трудовых

обязанностей в соответствии с ТК, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами и трудовым договором.

Согласно статье 63 ТК в коммерческих организациях размеры оплаты труда работников устанавливаются работодателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора. При этом дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.

Таким образом, при размещении вакансии на информационных ресурсах уровень оплаты труда следует указывать в соответствии со штатным расписанием с учетом стимулирующих выплат.

Вопрос. Вправе ли наниматель размещать сведения о наличии вакансии в Общереспубликанском банке вакансий без указания адреса рабочего места (места расположения структурного подразделения), на котором будет осуществлять свои трудовые (профессиональные) обязанности работник, если адрес рабочего места отличается от места нахождения нанимателя?

В соответствии с абзацем четырнадцатым пункта 1 статьи 35 Закона о занятости наниматели обязаны уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий) в течение пяти рабочих дней со дня их образования путем размещения этих сведений на информационном портале государственной службы занятости.

Форма таких сведений, порядок ее заполнения и предоставления установлена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 ноября 2006 г. № 149 «Об установлении форм документов, необходимых для учета граждан, обратившихся в органы по труду, занятости и социальной защите, и утверждении инструкций по их заполнению».

В настоящее время Министерством труда и социальной защиты ведется работа по приведению нормативных правовых актов в соответствие с Законом о занятости, в том числе в части корректировки формы для размещения вышеуказанных сведений на информационном портале государственной службы занятости, которой будет предусмотрено обязательное указание адреса рабочего места отличного от места

нахождения нанимателя. Данная опция будет доступна для нанимателей с января 2025 г.

Вопрос. Должны ли кадровые агентства при размещении вакансий на иных информационных ресурсах требовать от заказчика подтверждения размещения этих вакансий в Общереспубликанском банке вакансий или это является ответственностью только непосредственного работодателя?

Обязаны ли кадровые агентства при размещении вакансий заказчика (работодателя) на иных информационных ресурсах делать гиперссылку на данную вакансию в Общереспубликанском банке вакансий или достаточно лишь написать, что вакансия там размещена и указать присвоенный ей номер?

Согласно пункту 4 статьи 24 Закона о занятости размещение сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий) на иных информационных ресурсах возможно только при условии ссылки на Общереспубликанский банк вакансий на информационном портале государственной службы занятости. Данная норма обязательна для исполнения как нанимателями, так и кадровыми агентствами.

Соответственно при размещении кадровыми агентствами сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий) на иных информационных ресурсах необходимо требовать от заказчика подтверждения размещения вакансий в Общереспубликанском банке вакансий.

При размещении кадровыми агентствами вакансий заказчика (нанимателя) на иных информационных ресурсах необходимо делать активную ссылку (при нажатии на которую осуществляется автоматический переход на связанный с ней URL-адрес) на данную вакансию в Общереспубликанском банке вакансий на информационном портале государственной службы занятости.