**ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАНИМАТЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

**Участие нанимателей в обеспечении занятости населения предусмотрено главой 5 Закона Республики Беларусь от 15.06.2006 года № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» в ред. Закона Республики Беларусь от 11.10.2024 N 36-З (далее – Закон)**

Основные права нанимателей в области обеспечения занятости населения (статья 34 Закона) **Наниматели имеют право:**

* принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к ним, на равных условиях с гражданами, имеющими направления органов по труду, занятости и социальной защите;
* получать на безвозмездной основе от органов государственной службы занятости населения информацию о состоянии рынка труда;
* обжаловать решения, действия (бездействие) органов государственной службы занятости населения и их должностных лиц в вышестоящие государственные органы (вышестоящим должностным лицам) и (или) в суд в порядке, установленном законодательными актами;
* предоставлять путем размещения на информационном портале государственной службы занятости сведения о подборе граждан для осуществления деятельности по гражданско-правовому договору либо информацию о рабочих местах, планируемых к созданию и замещению. Форма таких сведений, порядок ее заполнения и предоставления устанавливаются Министерством труда и социальной защиты.

**Обязанности нанимателей в области обеспечения занятости населения (статья 35 Закона) Наниматели обязаны:**

* участвовать в проведении государственной политики в области содействия занятости населения на основе соблюдения законодательства о труде, условий трудовых договоров, коллективных договоров, соглашений;
* оказывать помощь в трудоустройстве, не допуская установления дискриминационных условий, ограничивающих гарантии реализации права на труд;
* обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в соответствии с законодательством;
* выполнять установленную броню приема на работу безработных и обязанных лиц;
* выполнять установленную квоту для приема на работу инвалидов;
* не позднее чем за три месяца письменно уведомлять орган по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя и профсоюз о возможных массовых высвобождениях работников по форме, установленной Министерством труда и социальной защиты. Критерии массового высвобождения работников определяются Министерством труда и социальной защиты;
* 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;
* принимать на работу по направлению органов по труду, занятости и социальной защите безработных, указанных в пункте 1 статьи 26 настоящего Закона, и обязанных лиц;
* принимать на работу выпускников, которым место работы предоставлено путем распределения, трудоустройства в счет брони, перераспределения, а также направленных, перенаправленных на работу;
* принимать на работу инвалидов, направленных органами по труду, занятости и социальной защите в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов;
* создавать рабочие места (в том числе специализированные) для трудоустройства безработных, указанных в пункте 1 статьи 26 настоящего Закона, и обязанных лиц. Минимальное количество таких рабочих мест устанавливается решениями Минского городского исполнительного комитета, городских (городов областного подчинения), районных исполнительных комитетов;
* создавать рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность в результате трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей у данного нанимателя;
* уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий), за исключением указанных в части второй настоящего пункта, в течение пяти рабочих дней со дня их образования с указанием условий и размера оплаты труда путем размещения этих сведений на информационном портале государственной службы занятости. Такие сведения представляются в виде электронного документа, подписанного электронной цифровой подписью, выработанной с использованием личного ключа, сертификат соответствующего открытого ключа которого издан республиканским удостоверяющим центром Государственной системы управления открытыми ключами проверки электронной цифровой подписи Республики Беларусь. 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;
* 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. 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;
* предоставлять оплачиваемые временные работы безработным и гражданам, обратившимся по вопросам трудоустройства, в соответствии с перечнями оплачиваемых временных работ, установленными Минским городским исполнительным комитетом, городскими (городов областного подчинения), районными исполнительными комитетами;
* осуществлять контроль за ежедневной явкой на работу обязанных лиц, трудоустроенных по судебному постановлению о трудоустройстве, и информировать органы внутренних дел о неявке таких лиц на работу;
* ежемесячно представлять в органы внутренних дел, органы по труду, занятости и социальной защите информацию об учете рабочего времени обязанных лиц, о нарушениях производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины обязанными лицами, в том числе повлекших уменьшение их заработной платы (табели использования рабочего времени, приказы об отстранении от выполнения работы и иные документы, подтверждающие факты нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, применения мер дисциплинарного взыскания);
* представлять в органы по труду, занятости и социальной защите информацию в письменном виде, содержащую сведения о выделении и (или) создании рабочих мест в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов;
* возместить фактические затраты органов по труду, занятости и социальной защите, связанные с организацией обучения безработных и иных граждан, в случае:
* необоснованного отказа в приеме на работу по полученным должности служащего (профессии рабочего), специальности, квалификации при заключении трехстороннего договора;
* незаконного увольнения в период установленного срока обязательной работы.

Наниматель вправе не уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий), если работа по этой вакантной должности служащего (профессии рабочего) выполняется работником дополнительно наряду с его основной работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), или сверх продолжительности рабочего времени по основной работе в соответствии с законодательством.

Наниматель обязан в день увольнения обязанного лица по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2, абзацем пятым пункта 7 статьи 42, пунктами 2 и 7 статьи 44, пунктом 2 части первой статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, направить об этом информацию:

* в орган по труду, занятости и социальной защите и орган внутренних дел (если обязанное лицо было трудоустроено на основании судебного постановления о трудоустройстве) для обеспечения трудоустройства обязанного лица на новое место работы;
* взыскателю расходов по содержанию детей (если обязанное лицо на день увольнения в добровольном порядке возмещало такие расходы) для обращения в суд с заявлением о взыскании с обязанного лица расходов по содержанию детей и его трудоустройстве.

Порядок предоставления нанимателями информации о выделении и (или) создании рабочих мест для трудоустройства и занятости инвалидов в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов определяется Советом Министров Республики Беларусь.

Формы сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий) и порядок их заполнения устанавливаются Министерством труда и социальной защиты.

Нанимателям запрещается в сведениях об имеющихся свободных рабочих местах (вакансиях) указывать дискриминационные условия (пол, расу, национальное и социальное происхождение, религиозные или политические убеждения, имущественное положение, возраст, недостатки физического или психического характера, не препятствующие исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иные обстоятельства, не связанные с деловыми качествами и не обусловленные спецификой трудовой функции работника).

При приеме на работу гражданина, направленного органом по труду, занятости и социальной защите, наниматель в течение двух рабочих дней со дня трудоустройства гражданина информирует об этом орган по труду, занятости и социальной защите (с указанием даты его приема на работу) посредством информационного портала государственной службы занятости. Наниматели со списочной численностью работников не более пяти человек вправе в пятидневный срок возвратить в орган по труду, занятости и социальной защите направление на работу с указанием даты приема гражданина на работу.

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного органом по труду, занятости и социальной защите, уполномоченное должностное лицо нанимателя в направлении на работу делает отметку о дне явки гражданина и причине отказа ему в приеме на работу, заверяет ее личной подписью и возвращает это направление гражданину. Ответ по направлению на работу, выданному в электронном виде, направляется нанимателем в орган по труду, занятости и социальной защите посредством информационного портала государственной службы занятости в течение двух рабочих дней.

Ликвидация рабочих мест, созданных по решению Минского городского исполнительного комитета, городских (городов областного подчинения), районных исполнительных комитетов для безработных, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, осуществляется по согласованию с этими органами.

**Используемые в Законе отдельные понятия, и их определения (статья 1 Закона):**

* **квота для приема на работу инвалидов** – количество рабочих мест в процентах от списочной численности работников, установленное Минским городским исполнительным комитетом, городскими (городов областного подчинения), районными исполнительными комитетами, которое наниматель обязан выделить и (или) создать для трудоустройства и занятости инвалидов;
* **оплачиваемые временные работы** – общедоступные виды работ, выполняемые по срочным трудовым договорам (за исключением контрактов) или гражданско-правовым договорам, имеющие полезную направленность и организуемые в качестве дополнительной материальной поддержки безработных и граждан, обратившихся по вопросам трудоустройства;
* **органы государственной службы занятости населения** – Министерство труда и социальной защиты, комитеты по труду, занятости и социальной защите областных, Минского городского исполнительных комитетов, управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов;
* **работники, находящиеся под угрозой увольнения**, – работники, подлежащие увольнению по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, либо работающие на условиях неполного рабочего времени по инициативе нанимателя, либо находящиеся в отпуске без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставленном по инициативе нанимателя, либо не работающие в связи с простоем не по вине работника;
* **свободное рабочее место (вакансия)** – предусмотренная штатным расписанием должность служащего (профессия рабочего), на которую не принят работник по трудовому договору;
* **субсидируемое рабочее место**– рабочее место для трудоустройства отдельных категорий безработных и граждан, обратившихся по вопросам трудоустройства, с частичной компенсацией (финансированием) нанимателям затрат на оплату труда таких лиц