

## Разъяснении норм законодательства о занятости населения

Руководствуясь абзацем третьим части пятой пункта 3 Указа Президента Республики Беларусь от 16.10.2009 № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь» в рамках проведения разъяснительной работы о порядке соблюдения требований законодательства Республики Беларусь о занятости населения и применения его положений на практике управлением по труду, занятости и социальной защите Островецкого райисполкома сообщается следующее.

В соответствии с абзацем девятым части первой статьи 21 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.07.2016 № 409-3) наниматели обязаны письменно уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий) в течение пяти дней со дня их образования с указанием условий труда и размера его оплаты.

Сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий) представляются нанимателями в органы по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов по месту нахождения свободных рабочих мест (вакансий) в электронном виде или на бумажном носителе.

*Справочно. Форма сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий) и инструкция по их заполнению утверждены Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.11.2006 № 149.*

Исходя из норм абзаца восьмого статьи 1 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» свободное рабочее место (вакансия) – это предусмотренная штатным расписанием должность (профессия), которая не замещена работником, состоящим в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора по данной должности (профессии).

Таким образом, штатная единица, на которую принят работник на основании трудового договора, в том числе трудового договора о работе по внешнему или внутреннему совместительству, не является вакансией.

*Справочно. Согласно статье 343 Трудового кодекса Республики Беларусь под совместительством понимается выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора.*

Вместе с тем, следует учитывать, что продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением случаев определенных законодательством о труде (статья 345 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Следовательно, при замещении вакантной должности (профессии) по совместительству, работник принимается только на 0,5 штатной единицы, а оставшиеся доли штатной единицы могут оставаться вакантными, о наличии которых наниматель обязан письменно уведомить органы по труду, занятости и социальной защите.

При этом обращаем внимание, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь и другими законодательными актами, трудовой договор с работающим по совместительству может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (статья 350 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Кроме того, на практике имеют место случаи, когда штатные единицы на основании приказов распределены между работниками в виде доплат за совмещение, расширение зоны обслуживания и т.д.

*Справочно. Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, работы по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены) (статья 67 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

Совмещение устанавливается у одного и того же нанимателя, у которого работник работает по трудовому договору без заключения нового трудового договора по совмещаемой профессии (должности). Работа выполняется на основании ранее заключенного трудового договора.

Таким образом, наниматель обязан письменно уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий), если за эти вакансии производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ).

Согласно статье 9.15 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (в редакции Закона Республики Беларусь от 04.01.2016 № 351-3) не уведомление органов по труду, занятости и социальной защите, несвоевременное или не в полном объеме уведомление этих органов уполномоченным должностным лицом

нанимателя о наличии свободных рабочих мест (вакансий) влечет наложение штрафа в размере от пяти до двадцати базовых величин.

Также доводим до сведения, что в соответствии с абзацем десятым части первой статьи 21 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» наниматели обязаны информировать органы по труду, занятости и социальной защите о заполнении свободных рабочих мест (вакансий), о наличии которых в соответствии с законодательством они были уведомлены, в день заполнения.

В случае заполнения свободного рабочего места (вакансии) и не информирования об этом органа по труду, занятости и социальной защите закрытые вакансии могут определенное время отражаться как свободные, вследствие чего соискатели работы получают не достоверную информацию.

Не редко людей вводит в заблуждение и ситуация, когда при наличии свободных рабочих мест, в ответах о принятом решении по направлениям на работу, выдаваемых гражданам органами по труду, занятости и социальной защите, наниматели указывают, что вакансии заняты, скрывая за такой формулировкой иную реальную причину отказа в приеме на работу (к примеру, рассматривается другая кандидатура, временно не осуществляется прием на работу, иногда это также может быть вызвано нежеланием обсуждать с претендентом причины, которые связаны с его компетенцией, деловыми и профессиональными качествами, и др.).

В этой связи обращаем внимание, что указание нанимателем в ответе о принятом решении по направлению на работу причины отказа с формулировкой «нет вакансии» или «вакансия занята» рассматривается как информация о заполнении свободных рабочих мест и основание для их исключения из Банка вакансий. При выявлении в ходе проводимых органами по труду, занятости и социальной защите мероприятий в рамках осуществления надзора за соблюдением законодательства о занятости населения фактов наличия свободных рабочих мест в приведенных выше случаях к нанимателям будут применяться меры, предусмотренные действующим законодательством.