**Как действовать работодателям, чтобы не нарушить обновлённый закон о занятости**

[Федеральный закон от 28.06.2021 № 219](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_388474/) внёс изменения в закон о занятости в России. Изменения должны упростить взаимодействие с центрами занятости населения (ЦЗН) и усилить гарантии трудоустройства инвалидов.

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

Вот три пункта, которые в обязательном порядке должны делать работодатели.

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

Пандемия показала, что можно искать работу и взаимодействовать с ЦЗН с помощью портала «[Работа в России](https://redesign.trudvsem.ru/)». Это быстро, удобно и безопасно. Теперь статус портала повышен до федеральной цифровой платформы, которая обеспечивает обмен информацией в связке Служба занятости — Работодатели — Соискатели.

Поправки в закон о занятости обязали работодателей размещать на портале «Работа в России» сведения о свободных вакансиях. Это требование относится:

* к работодателям со среднесписочной численностью сотрудников больше 25 человек;
* к юридическим лицам, в уставном капитале которых присутствует доля участия РФ, субъекта России, либо муниципального образования;
* к вновь созданным, в том числе реорганизованным компаниям, со средней списочной численностью работников больше 25.

Информация о свободных трудовых местах должна быть актуальной и достоверной. Размещайте как можно больше данных: какие должности пустуют, на каких условиях вы готовы привлечь кандидатов. Если есть рабочие места, специально оборудованные для инвалидов, — обязательно укажите.

Компании с численностью сотрудников меньше 25 могут продолжить передавать сведения в органы занятости по старинке: в бумажной форме.

Сроки передачи информации о свободных рабочих местах и вакансиях устанавливает законодательство субъектов. В Ростовской области работодатели передают сведения в центры занятости до пятого числа месяца, идущего за отчётным.

Разместить данные о вакантных местах можно самостоятельно через [личный кабинет работодателя](https://redesign.trudvsem.ru/auth/registration-begin) на портале «Работа в России». Для регистрации на портале укажите ОГРН, ИНН, КПП, название организации и личные данные.

Если у вас есть учётная запись на Госуслугах, можете воспользоваться ей.

**Когда начинать:** с 01.01.2022 года.

**Основание:** [п. 3.1 ст. 25 закона о занятости](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/b219c6607350ec08ecf1bdac551d121bdb38ae9d/).

**2. Уведомлять службы занятости об итогах собеседования с соискателями, направленными ЦЗН**

Зачастую органы занятости направляют безработных в компании, которые нуждаются в сотрудниках. Тогда работодатель обязан отчитаться перед ЦЗН о результатах собеседования.

Если работодатель решил нанять на работу такого кандидата, он должен сообщить об этом в службу занятости в пятидневный срок одним из двух способов:

1. В электронной форме через единую цифровую платформу «Работа в России», указав дату приёма на работу.
2. Вернуть в ЦЗН бумажное направление, выданное соискателю.

Второй вариант подходит тем руководителям, которые не зарегистрированы на портале «Работа в России».

В случае принятия отрицательного решения по кандидату, работодатель может уведомить службу занятости дистанционно через портал, либо сделать отметку в бумажном направлении. В любом случае необходимо указать дату явки соискателя, предложенные ему варианты работы и причину отказа.

**Когда начинать:** с 01.07.2021 года.

**Основание:** [п. 5 ст. 25 закона о занятости](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/b219c6607350ec08ecf1bdac551d121bdb38ae9d/).

**3. Принимать на работу людей с ограниченными возможностями**

Каждая крупная организация обязана соблюдать квоту по приёму на работу сотрудников с инвалидностью. Это необходимо, чтобы инвалиды не были ущемлены в своих трудовых правах.

Квота для приёма в организацию людей с ограниченными возможностями зависит от среднесписочной численности работников (СЧР):

Для расчёта квоты в средней списочной численности сотрудников не учитываются:

1. Работники филиалов и представительств из других регионов. Для них будет установлена собственная квота.
2. Сотрудники, которые трудятся в опасных или вредных условиях по итогам СОУТ.

Работодателям, осуществляющим деятельность на территории Ростовской области, у которых среднесписочная численность работников составляет 35 человек и более, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов среднесписочной численности работников.

В связи с поправками в закон о занятости работодатели выполнят квоту по трудоустройству инвалидов только в случае фактического приёма инвалида на работу. Принять фактически — значит заключить с сотрудником трудовой договор, а не просто создать или выделить рабочее место для трудоустройства инвалида.

**Когда начинать:** с 01.03.2022 года.

**Основание:** [п. 1 ст. 25 закона о занятости](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/b219c6607350ec08ecf1bdac551d121bdb38ae9d/) + [ст. 21 закона о социальной защите инвалидов](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/931d581bb4ce535d15414800fc6070219c7deefd/).