**Как изменились права и обязанности нанимателей с 1 января 2025 года в области содействия занятости.  
Комментарий к ст.**[**34**](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a239#a239)**и 35 Закона от 15.06.2006 № 125-З**

**Юлия Давиденко**  
юрист, редактор Правовой платформы «Бизнес-Инфо»

22.10.2024

11 октября 2024 г. принят [Закон](https://bii.by/docs/zakon-11-10-2024-36-z-ob-izmenenii-zakonov-po-voprosam-zanyatosti-naseleniya-686578?a=a1#a1) № 36-З «Об изменении законов по вопросам занятости населения», которым в новой редакции изложен [Закон](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a1#a1) от 15.06.2006 № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь». В частности, изменения коснулись прав и обязанностей нанимателей в области содействия занятости населения.

В комментарии приведены новшества и изменения, которые касаются:

**1**[Прав нанимателей (работодателей)](https://bii.by/docs/686702?a=a3#a1)

**2**[Обязанностей нанимателей](https://bii.by/docs/686702?a=a3#a2)

**Права нанимателей (работодателей)**

С 1 января 2025 г. нанимателям предоставлено право заявлять в Общереспубликанский банк вакансий **сведения о планируемых к созданию или замещению рабочих мест** ([ст.34](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a239#a239) Закона № 125-З в новой редакции). Это позволит подбирать кадры на перспективу. То есть наниматель сможет начать подбор работников еще до ввода рабочего места и штатной единицы, а не начинать искать себе персонал только после фактического ввода штатной единицы.

Также наниматель сможет заблаговременно получить содействие службы занятости в подборе работника, если его работник планирует уволиться или уйти в декрет.

**Одновременно закреплено право работодателей заявлять в Общереспубликанский банк вакансий сведения о потребности в гражданах для осуществления деятельности по гражданско-правовым договорам.** Подать их можно путем размещения данных сведений на информационном [портале](https://gsz.gov.by/) государственной службы занятости (далее - портал ГСЗ).

Форму сведений о подборе граждан для осуществления деятельности по гражданско-правовому договору либо информацию о рабочих местах, планируемых к созданию и замещению, а также порядок ее заполнения и предоставления устанавливает Минтруда и соцзащиты.

Кроме того, [Закон](https://bii.by/docs/zakon-11-10-2024-36-z-ob-izmenenii-zakonov-po-voprosam-zanyatosti-naseleniya-686578?a=a1#a1) № 36-З предоставляет нанимателям право не уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии вакансий, если работу по этой вакантной должности служащего (профессии рабочего) выполняет работник дополнительно наряду с его основной работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), или сверх продолжительности рабочего времени по основной работе в соответствии с законодательством.

Таким образом, наниматели могут не уведомлять о вакантных штатных единицах, которые на основании приказов распределены между работниками в виде доплат за совмещение, расширение зоны обслуживания и т. д. ([ч.2](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a241#a241) п.1 ст.35 Закона № 125-З в новой редакции).

В таблице сравнили права нанимателей в области содействия занятости населения в редакциях [Закона](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a1#a1) № 125-З, действующих до 1 января 2025 г. и с этой даты.

|  |  |
| --- | --- |
| справочно | ***Справочно***  Позиции, которые отличаются, в этой и других таблицах отмечены красной заливкой, которые добавлены (изменены), - зеленой. |

|  |  |
| --- | --- |
| [Статья 20](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a39#a39) в редакции, действующей до 01.01.2025 | [Статья 34](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a239#a239) в редакции, действующей с 01.01.2025 |
| принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к ним, на равных условиях с гражданами, имеющими направления органов по труду, занятости и социальной защите; получать от органов государственной службы занятости населения бесплатную информацию о состоянии рынка труда; обжаловать решения, действия (бездействие) органов государственной службы занятости населения в вышестоящие государственные органы, иные организации (вышестоящим должностным лицам) и (или) в суд в порядке, установленном законодательством | 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**

Наряду с правами нанимателей претерпели изменения и их обязанности.

Так, с 1 января 2025 г. сведения о вакансиях могут подаваться в Общереспубликанский банк только в электронном виде путем размещения данных сведений на [портале](https://gsz.gov.by/) ГСЗ.

|  |  |
| --- | --- |
| справочно | ***Справочно***  Свободное рабочее место (вакансия) - предусмотренная штатным расписанием должность служащего (профессия рабочего), на которую не принят работник по трудовому договору ([абз.13](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a242#a242) ст.1 Закона № 125-З в новой редакции). |

Данные сведения будут предоставляться на портал ГСЗ в виде электронного документа, подписанного ЭЦП, выработанной с использованием личного ключа, сертификат которого издан ГосСУОК (по аналогии представления в ФСЗН сведений персонифицированного учета).

Исключение установлено только для нанимателей со среднесписочной численностью не более 5 человек. Они могут подавать эти сведения на бумажном носителе ([абз.14](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a243#a243) п.1 ст.35 Закона № 125-З в новой редакции).

|  |  |
| --- | --- |
| справочно | ***Справочно***  Неуведомление 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 штраф от 5 до 15 БВ ([п.3](https://bii.by/docs/kodeks-respubliki-belarus-ob-administrativnykh-pravonarusheniyakh-06-01-2021-447159?a=a688#a688) ст.10.11 КоАП). |

|  |  |
| --- | --- |
| внимание | ***Обратите внимание!***  С 1 января 2025 г. действует запрет на размещение на различных информационных ресурсах сведений о наличии вакансий, если они в установленном порядке не заявлены нанимателями в Общереспубликанский банк вакансий.  Размещение сведений о вакансиях на иных информационных ресурсах возможно только при условии ссылки на Общереспубликанский банк вакансий на информационном портале государственной службы занятости ([п.4](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a244#a244) ст.24 Закона № 125-З в новой редакции).  **Таким образом, вначале вакансия должна быть заявлена в Общереспубликанский банк вакансий, а только потом ее можно размещать на других информационных источниках.** |

Также с начала следующего года через указанный портал наниматели в течение 2 рабочих дней обязаны информировать службу занятости населения о заполнении ранее поданных ими вакансий либо об исключении их из штатного расписания. Информировать об этом необходимо в том же порядке, что и о вакансиях, то есть в виде электронного документа, подписанного ЭЦП ([абз.15](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a245#a245) п.1 ст.35 Закона № 125-З в новой редакции).

Посредством портала ГСЗ наниматели также в течение 2 рабочих дней должны представлять ответ по электронному направлению на работу в случае отказа гражданину в приеме на работу ([п.5](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a246#a246) ст.35 Закона № 125-З в новой редакции).

Кроме того, [Закон](https://bii.by/docs/zakon-11-10-2024-36-z-ob-izmenenii-zakonov-po-voprosam-zanyatosti-naseleniya-686578?a=a1#a1) № 36-З скорректировал обязанности нанимателей в отношении работающих у них лиц, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (абз.[5](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a247#a247), [9](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a248#a248), [12](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a249#a249), [17](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a250#a250) и 18 п.1 ст.35 Закона № 125-З в новой редакции).

Новая редакция [Закона](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a1#a1) № 125-З также предусматривает обязанность нанимателя возмещать фактические затраты органов по труду, занятости и социальной защите, связанные с организацией обучения граждан, в случаях необоснованного отказа в приеме на работу граждан, обученных под заказ нанимателей в рамках заключенного между службой занятости и нанимателем договора либо незаконного увольнения гражданина в период установленного срока обязательной работы (абз.[20-22](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a256#a256) п.1 ст.35 Закона № 125-З в новой редакции).

Также появились новые обязанности нанимателей в связи с внедрением системы квотирования рабочих мест для инвалидов.

|  |  |
| --- | --- |
| справочно | ***Справочно***  Квоту предлагается устанавливать нанимателям всех форм собственности. Исключение - общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, а также некоммерческие, бюджетные и иные организации, получающие субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций ([ч.2](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a251#a251) п.1 ст.27 Закона № 125-З в новой редакции).  Порядок установления нанимателям таких квот и порядок предоставления нанимателями информации о выделении и (или) создании рабочих мест в счет установленной квоты определяет Правительство. |

Наниматели, которым установлены квоты для приема на работу инвалидов, должны:

• выполнять установленную квоту;

• принимать на работу инвалидов, направленных службой занятости в счет установленной квоты;

• письменно информировать службу занятости о выделении и (или) создании рабочих мест в счет установленной квоты (абз.[6](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a252#a252), [11](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a253#a253) и [19](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a254#a254) п.1 ст.35 Закона № 125-З в новой редакции).

В таблице сравнили обязанности нанимателей в области содействия занятости населения в редакциях [Закона](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a1#a1) № 125-З, действующих до 1 января 2025 г. и с этой даты.

|  |  |
| --- | --- |
| [Статья 21](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a40#a40) в редакции, действующей до 01.01.2025 | [Статья 35](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a240#a240) в редакции, действующей с 01.01.2025 |
| Наниматели обязаны: | 1. Наниматели в области содействия занятости населения обязаны: |
| участвовать в проведении государственной политики в области содействия занятости населения на основе соблюдения законодательства о труде, условий трудовых договоров, коллективных договоров, соглашений; оказания помощи в трудоустройстве, не допуская установления дискриминационных условий, ограничивающих гарантии реализации права на труд, подготовке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в рамках образовательных программ дополнительного образования взрослых; предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет собственных средств, если это предусмотрено локальными правовыми актами или трудовым договором; обеспечения подготовки, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в рамках образовательных программ дополнительного образования взрослых; соблюдения установленной брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда; | 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; |
| своевременно (не позднее чем за три месяца) представлять в органы по труду, занятости и социальной защите и профсоюз письменную информацию о возможных массовых высвобождениях работников (категории и численность работников, которых они могут коснуться, сроки, в течение которых намечено их осуществить), производимых в порядке, установленном законодательством. Критерии массового высвобождения работников определяются Министерством труда и социальной защиты; | 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 в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников письменно уведомлять об этом органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя с указанием фамилии, профессии (специальности), квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников; | не менее чем за два месяца до высвобождения работников по основаниям, предусмотренным пунктами [1](https://bii.by/docs/trudovoj-kodeks-respubliki-belarus-26-07-1999-33380?a=a10059#a10059) 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 граждан, направленных органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони, установленной в соответствии со [статьей 11](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a2#a2) настоящего Закона; | принимать на работу по направлению органов по труду, занятости и социальной защите безработных, указанных в [пункте 1](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a255#a255) статьи 26 настоящего Закона, и обязанных лиц; |
| принимать на работу выпускников, которым место работы предоставлено путем распределения, перераспределения, трудоустройства в счет брони, направленных, перенаправленных на работу; | 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 лиц с ограниченной трудоспособностью) для трудоустройства граждан, указанных в [статье 11](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a2#a2) настоящего Закона. Минимальное количество таких рабочих мест устанавливается местными исполнительными и распорядительными органами или специальными государственными программами; | создавать рабочие места (в том числе специализированные) для трудоустройства безработных, указанных в [пункте 1](https://bii.by/docs/zakon-15-06-2006-125-z-o-zanyatosti-naseleniya-respubliki-belarus-87949?a=a255#a255) 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 увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей у данного нанимателя; | 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; |
| 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. При этом нанимателям запрещается указывать дискриминационные условия в сведениях об имеющихся свободных рабочих местах (вакансиях); | 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 свободных рабочих мест (вакансий), о наличии которых в соответствии с законодательством были уведомлены органы по труду, занятости и социальной защите, в день заполнения; | 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 общественные работы безработным и гражданам, ищущим работу, в соответствии с перечнями общественных работ, утвержденными местными исполнительными и распорядительными органами; | 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 органами по труду, занятости и социальной защите, а также информировать органы по труду, занятости и социальной защите, суд, исполняющий судебное постановление или исполнительную надпись нотариуса, органы внутренних дел о систематической неявке на работу этих лиц, если исчерпаны все меры по обеспечению их явки на работу и выполнения ими трудовых обязанностей; | 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; |
| перечислять обязательные страховые взносы в государственный фонд содействия занятости. | 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](https://bii.by/docs/trudovoj-kodeks-respubliki-belarus-26-07-1999-33380?a=a10059#a10059) и 2, [абзацем пятым](https://bii.by/docs/trudovoj-kodeks-respubliki-belarus-26-07-1999-33380?a=a9440#a9440) пункта 7 статьи 42, пунктами [2](https://bii.by/docs/trudovoj-kodeks-respubliki-belarus-26-07-1999-33380?a=a2394#a2394) и [7](https://bii.by/docs/trudovoj-kodeks-respubliki-belarus-26-07-1999-33380?a=a8509#a8509) статьи 44, [пунктом 2](https://bii.by/docs/trudovoj-kodeks-respubliki-belarus-26-07-1999-33380?a=a2367#a2367) 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. 2. 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 Совмином. 3. Формы сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий) и порядок их заполнения устанавливаются Минтруда и соцзащиты. 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 пятидневный срок возвращает в орган по труду, занятости и социальной защите направление с указанием дня приема гражданина на работу. | 4. 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 органа по труду, занятости и социальной защите делает отметку о дне явки гражданина и причине отказа ему в приеме на работу, заверяет ее личной подписью и возвращает направление гражданину. | 5. 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. |
| Не допускается отказ нанимателя в приеме на работу обязанных лиц, направленных по судебному постановлению органами по труду, занятости и социальной защите для трудоустройства. Ликвидация рабочих мест, созданных по заданию местных исполнительных и распорядительных органов для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, осуществляется по согласованию с указанными органами | 6. 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 |