**ЗНАТЬ, ЧТОБЫ НЕ НАРУШАТЬ! ВНИМАНИЮ  НАНИМАТЕЛЕЙ!**

**Органы по труду  в рамках своей компетенции осуществляют меры профилактического и предупредительного характера в виде проведения мониторингов соблюдения законодательства о занятости, мероприятий технического (технологического, поверочного) характера, а также направляют  нанимателям чек-листы**

**Типичными нарушениями со стороны нанимателей являются неуведомление органов по труду, занятости и социальной защите в установленные законодательством сроки:**

* **о  наличии свободных рабочих мест (вакансий) и (или) об их заполнении;**
* **о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации.**

****Важно знать!**

**Если в вашей организации появилась свободная вакансия или предстоит высвобождение работников, вы обязаны уведомить об этом органы по труду, занятости и социальной защите в установленные сроки.**

1. **Когда необходимо подавать сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий)**. Существующие в организации должности (профессии) работников устанавливаются в штатном расписании. Наличие в нем свободных штатных единиц означает наличие у нанимателя открытой вакансии.

**Такая ситуация также имеет место:**

* Когда наниматель вводит новые штатные единицы. *В этом случае срок для подачи сведений о вакансиях — 5 дней со дня утверждения новой редакции штатного расписания.*
* Когда увольняется работник и должность не сокращается. *В этой ситуации срок для подачи уведомления — 5 дней со дня увольнения работника.*
1. **Когда** **наниматель не обязан представлять сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий).** В случае, если основной работник находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, занимаемая им штатная единица не является вакансией.
2. **Как правильно заполнить и подать сведения о вакансиях**. Указанные сведения можно предоставить, заполнив электронную форму на портале государственной службы занятости Республики Беларусь (www.gsz.gov.by), используя электронную цифровую подпись, либо на бумажном носителе непосредственно в орган по труду, занятости и социальной защите.

** Важно знать.**

**Факт принятия нового сотрудника на вакантную должность, о которой не уведомлялись органы занятости, не устраняет нарушение.**