

Вопрос: В организации несколько вакантных должностей, но в ближайшее время принимать работников на них не планируется. Нужно ли повышать оклады на этих должностях? Необходимо ли подавать сведения в центр занятости о вакантных рабочих местах?

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО
от 25 октября 2017 г. N 14-1/В-953**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо по вопросу повышения окладов по вакантным должностям и по компетенции сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Таким образом, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

Следовательно, при введении системы оплаты труда работодатель обязан ориентироваться на установление равного размера должностного оклада по должностям с равной сложностью труда.

По нашему мнению, изменение дифференциации размеров окладов предполагает предварительное уточнение сложности труда по должностям и может быть осуществлено в порядке, определенном ТК РФ для утверждения локальных нормативных актов или коллективных договоров организации.

Одновременно следует отметить, что в соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон о занятости населения) работодатели обязаны ежемесячно предоставлять органам службы занятости в том числе информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей (далее - вакансии). Информация предоставляется работодателями в отношении всех имеющихся у них в наличии вакансий независимо от того, предполагаются ли они к замещению. Иными словами, если работодатель считает, что у него есть вакансия, он обязан сообщить органу службы занятости о ее наличии.

При этом данная статья не содержит полномочий органов службы занятости по проверке полноты предоставляемой работодателями информации о наличии вакансий.

Порядок предоставления указанной информации в субъектах Российской Федерации определяется органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

На основании предоставленной работодателями информации органы службы занятости осуществляют оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда, а также разрабатывают меры, направленные на достижение оптимальной занятости населения: разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, организацию мероприятий активной политики занятости населения.

При этом информация о наличии вакансий, предоставленная работодателями в соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона о занятости населения, не используется органами службы занятости для подбора работы состоящим на регистрационном учете гражданам.

Подбор гражданам подходящей работы осуществляется органами службы занятости исходя из сведений о вакансиях, заявленных работодателями, которые предполагают осуществить их замещение при посредничестве органов службы занятости и обратились за

предоставлением государственной услуги по содействию в подборе необходимых работников. Сведения о таких вакансиях вносятся в Регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения - работодателей, и по таким вакансиям органы службы занятости по согласованию с работодателями выдают гражданам направления на работу.

Вместе с тем согласно пункту 1 статьи 26 Закона о занятости населения работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление органов службы занятости.

Директор Департамента
оплаты труда, трудовых отношений и
социального партнерства
М.С.МАСЛОВА

25.10.2017