**Статья 22. Основные права и обязанности работодателя**

*Работодатель имеет право:*

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
* принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
* создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

*Работодатель обязан:*

* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
* знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
* своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения**

3. [Пункт 3 комментируемой статьи](consultantplus://offline/ref=E0B0AC7101C3B6267E56C6CC0C74ADCDEA7B18F4E73A8F963C15A822D486ADD777D120717544DFF1n2m3F), так же как и [п. 2](consultantplus://offline/ref=E0B0AC7101C3B6267E56C6CC0C74ADCDEA7B18F4E73A8F963C15A822D486ADD777D120717544D8FBn2m5F), устанавливает обязанность работодателя по информированию органов службы занятости. Работодатели должны ежемесячно представлять в органы службы занятости по месту своего нахождения следующую информацию:

* о применении процедур о несостоятельности (банкротстве);
* необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
* о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей;
* о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой;
* о локальных нормативных актах, содержащих сведения о квотируемых рабочих местах;
* о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

3.2. Что касается информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, то в комментируемом Законе и в иных нормативных правовых актах не конкретизировано, какая именно информация должна предоставляться. Полагаем, что информация по данному вопросу, имеющаяся в распоряжении работодателя, исчерпывается сведениями, указанными в абз. 3 комментируемого пункта: о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой и о ее выполнении, о локальных нормативных актах, содержащих сведения о квотируемых рабочих местах.

Такая информация предоставляется только в отношении инвалидов, обязанность предоставлять ее в отношении иных категорий работников, рабочие места для которых квотируются (см. п. 1.7 комментария к настоящей статье), данной нормой не установлена.

Поскольку обязанность по квотированию рабочих мест для инвалидов возложена не на всех работодателей, то указанную информацию предоставляют только работодатели (как юридические лица независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, так и индивидуальные предприниматели, не освобожденные от обязательного квотирования рабочих мест):

* численность работников которых превышает 100 человек;
* численность работников которых составляет от 35 до 100 человек, если законодательством субъекта РФ для них установлена квота для приема на работу инвалидов.

Форма предоставления информации комментируемым Законом не установлена, поэтому она представляется по форме, установленной региональным законодательством, при отсутствии таковой - в произвольной форме.

Периодичность предоставления информации - ежемесячно, конкретный срок может быть установлен региональным законодательством.

Например, в соответствии с Порядком квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ямало-Ненецком автономном округе, утв. Постановлением администрации ЯНАО от 17 июля 2008 г. N 380-А, работодатели представляют в центр занятости населения:

3.3. К информации, предоставление которой может стать обязательным для любых работодателей, независимо от численности работников, относятся сведения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей. Под свободным рабочим местом (вакантной должностью) понимается рабочее место (должность), в том числе полная ставка или ее часть, которое не замещается работником на любом основании (работа по основному месту работы или по совместительству, в том числе по срочному трудовому договору, совмещение профессий (должностей) и т.п.).

Периодичность предоставления такой информации - ежемесячно, конкретный срок может быть установлен региональным законодательством. Форма предоставления информации комментируемой нормой не установлена, поэтому она представляется по форме, установленной региональным законодательством, при отсутствии таковой - в произвольной форме.

Таким образом, при наличии или появлении у любого работодателя вакантной должности (свободного рабочего места) он должен сообщить об этом в орган службы занятости в указанный выше срок и по определенной форме.

На практике возникает вопрос о необходимости предоставления подобных сведений при отсутствии у работодателя вакансий, то есть информации не о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, а об отсутствии таковых. Несмотря на кажущуюся нелогичность этого вопроса (поскольку в законе имеется вполне определенная норма), в судебной практике нет однозначного ответа на него.

Полагаем, что по рассматриваемому вопросу необходимо учитывать правовую позицию Президиума ВАС РФ, изложенную в [Постановлении](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0D01B637930CE3981B23FA50878BA455FE3D9C3M2p9F) от 27 сентября 2011 г. N 4908/11 по делу N А32-4645/2010-51/157-76АЖ. Ее суть заключается в том, что если в региональном законодательстве отсутствуют нормы, обязывающие работодателя подавать рассматриваемые сведения при отсутствии вакансий, то работодатель представлять их не должен, а при наличии таких норм, - соответственно, представлять обязан.

4. [Пункт 3.1 комментируемой статьи](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A8ABB30A30C78BA455FE3D9C3291ABEBB36B10B74MCp5F) также связан с предоставлением работодателями информации о рабочих местах. Данная норма обязывает работодателей при размещении информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России" обеспечить ее полноту, достоверность и актуальность (подробнее об ИАС "Работа в России" см. [комментарий к ст. 16.2](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0D204637930CE3A8ABA36A70625B04D06EFDBC42645A9BC7FBD0F70C551M0p8F)).

Полагаем комментируемый [пункт](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A8ABB30A30C78BA455FE3D9C3291ABEBB36B10B74MCp5F) избыточным, поскольку любая информация, предоставляемая в органы государственной власти, в том числе и через информационные системы, должна обладать качествами полноты, достоверности и актуальности.

5. [Пункт 5 комментируемой статьи](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A8ABB30A30C78BA455FE3D9C3291ABEBB36B10E71C05305M0pFF) предусматривает еще одну обязанность работодателя по предоставлению информации, которая заключается в предоставлении сведений о результатах рассмотрения кандидатуры гражданина, направленного службой занятости для трудоустройства.

Порядок информирования различается в зависимости от трудоустройства. Если гражданин принят на работу, то работодатель обязан самостоятельно в пятидневный срок возвратить в орган службы занятости, выдавший направление на трудоустройство, направление с указанием даты приема на работу.

Если гражданину отказано в приеме на работу, то работодатель проставляет в направлении отметку о явке, указывает на отказ в приеме на работу и записывает причину отказа. Гражданин предоставляет это направление с отметками в орган службы занятости самостоятельно.

Гражданин, имеющий направление на трудоустройство от органа службы занятости, имеет равные с иными кандидатами права и обязанности при приеме. На такого гражданина распространяются гарантии при заключении трудового договора, установленные [ст. 64](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A8AB831AB0B78BA455FE3D9C3291ABEBB36B10E71C0540AM0p6F) ТК РФ. Отказ в приеме на работу должен быть обоснованным ([ч. 1 ст. 64](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A8AB831AB0B78BA455FE3D9C3291ABEBB36B10E71C0540BM0pFF) ТК РФ), то есть вызван деловыми качествами работника. Согласно [п. 10](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A82BF35A00578BA455FE3D9C3291ABEBB36B10E71C05208M0pFF) Постановления Пленума ВС РФ N 2 под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Единственным отличием между гражданами, трудоустраивающимися по направлениям органа службы занятости, и иными кандидатами является то, что вторая группа граждан для того, чтобы узнать причину отказа, должна направлять письменное требование работодателю ([ч. 5 ст. 64](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A8AB831AB0B78BA455FE3D9C3291ABEBB36B10D70C8M5p9F) ТК РФ). Первой группе граждан работодатель обязан сообщить причину отказа путем указания ее в направлении органа службы занятости без специального требования.

6. [Пункт 6 комментируемой статьи](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A8ABB30A30C78BA455FE3D9C3291ABEBB36B10C70MCp9F) установил запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

Под ограничениями дискриминационного характера комментируемая [статья](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A8ABB30A30C78BA455FE3D9C3291ABEBB36B10C70MCp9F) понимает какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ в зависимости от:

* пола;
* расы;
* цвета кожи;
* национальности;
* языка;
* происхождения;
* имущественного, семейного, социального и должностного положения;
* возраста;
* места жительства;
* отношения к религии;
* убеждений;
* принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам;
* других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Это определение полностью совпадает с понятиями "дискриминация в сфере труда" и "дискриминация при заключении трудового договора", предусмотренными [ст. ст. 3](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A8AB831AB0B78BA455FE3D9C3291ABEBB36B10E71C05008M0pEF) и [64](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A8AB831AB0B78BA455FE3D9C3291ABEBB36B10E71C0540BM0pDF) ТК РФ, которые, в свою очередь, соответствуют международно-правовому значению термина "дискриминация", сформулированному в [Конвенции](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A80BA30A40D78BA455FE3D9C3291ABEBB36B10E71C0500DM0pFF) МОТ N 111 "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (Женева, 25 июня 1958 г.). Единственное отличие между формулировками комментируемого [Закона](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A8ABB30A30C78BA455FE3D9C3M2p9F) и [ст. 64](consultantplus://offline/ref=273AA9D452B08D9ABDA0DD08767930CE3A8AB831AB0B78BA455FE3D9C3291ABEBB36B10E71C0540AM0p6F) ТК РФ заключается в наличии в последней такого дополнения к дискриминационному признаку "место жительства", как "наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания".