

## Обязан ли работодатель заполнять все единицы штатного расписания?

### Вопрос

Несут ли для организации какие-либо негативные последствия незанятые должности и ставки из штатного расписания?

### Ответ

При утверждении штатного расписания законодательство **не обязывает** работодателя заполнять все штатные единицы, принимая на работу сотрудников.

Работодатель также **вправе** заранее *предусмотреть вакантные должности* которые не будут заняты сразу после утверждения штатного расписания. Однако в таком случае работодатель должен ежемесячно представлять в органы службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей.

**Непредставление данной информации может повлечь административную ответственность.**

### Обоснование

Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и численности организации. Этот документ содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, а также информацию о количестве штатных единиц (абз. 1 раздела "Штатное расписание" Указаний по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденных Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

Согласно Указаниям по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденным Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты", штатное расписание (форма N Т-3) утверждается приказом (распоряжением), подписанным руководителем организации или уполномоченным им на это лицом. Согласно Письма Роструда от 22.03.2012 N 428-6-1, штатное расписание является **локальным нормативным актом организации частоту и периодичность изменения в котором определяет сам работодатель.**

При утверждении штатного расписания законодательство **не обязывает** работодателя заполнять все штатные единицы, принимая на работу сотрудников.

Работодатель также вправе заранее предусмотреть вакантные должности, которые не будут заняты сразу после утверждения штатного расписания. Это позволит в дальнейшем принимать работников, не внося в штатное расписание изменений.

Однако в таком случае работодатель должен ежемесячно представлять в органы службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей (абз. 3 п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", Письмо Минтруда России от 25.10.2017

Непредставление информации может повлечь административную ответственность.

В соответствии с абз. 3 п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон о занятости) работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Иных случаев обязательного информирования органов службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей федеральным законодательством не предусмотрено.

Вместе с тем абз. 8 п. 1 ст. 25 Закона о занятости предусмотрено, что работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе трудоустройства определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

Согласно пп. 3 п. 1 ст. 7.1-1 Закона о занятости разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, относятся к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения.

По мнению Конституционного Суда РФ (Определение Конституционного Суда РФ от 25.02.2013 N 233-О), такое правовое регулирование согласуется с целями государственной политики в сфере содействия занятости, в равной мере распространяется на всех работодателей, соответствующих установленным требованиям.

Вместе с тем ст. 19.7 КоАП РФ предусмотрена ответственность за непредставление или несвоевременное представление, в частности, в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) государственный контроль (надзор), сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности, либо представление в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) государственный контроль (надзор), таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде:

***влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей.***