

Роботодавцям про нове у законодавстві: складайте оголошення про вакансії без порушень

Для переважної більшості працівників кадрових служб буденною справою є оприлюднення оголошень про наявність вакансій. Встановлюючи вимоги до кандидатів, не всі роботодавці знають, як правильно скласти ці оголошення та чим це питання регулюється. Не знаєте і ви? Ми із задоволенням вам розповімо, які обмеження передбачені щодо оголошень про вакансії.

Відповідно до норм Закону України «Про зайнятість населення», забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом на роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження встановлюються Законом України «Про рекламу».

08 січня 2022 року набрав чинності Закон України від 10 вересня 2021 року № 1750-IX «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі», яким внесено відповідні зміни. Так, наведено тлумачення термінів «дискримінаційна реклама» та «дискримінаційна реклама за ознакою статі».

Змінами, внесеними до частини 3 статті 24-1 «Реклама послуг із працевлаштування» встановлено, що у разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до державного бюджету штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент вчинення порушення, у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку (до внесення змін штраф підлягав сплаті до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття).

Зміст частин 1 та 2 статті 24-1 Закону України «Про рекламу» не змінився. Передбачено наступне:

- забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, представникам певної раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством, та випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;

- текст реклами про діяльність суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, повинен містити примітку, що отримувати від громадян, яким надано послуги з пошуку роботи та сприяння в працевлаштуванні, інші пов'язані з цим послуги, гонорари, комісійні або інші винагороди забороняється.

Тож, формуючи зміст оголошення про вакансії, слід враховувати всі зміни у положеннях чинного законодавства, а відтак зможете уникнути штрафних санкцій та підібрати необхідний вам персонал.

Кіровоградський міськрайонний центр зайнятості