

## Содействие работодателей в обеспечении занятости населения

В связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции, напоминаем об обязанностях работодателей по содействию занятости населения на основании ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ»:

1. Сообщать при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (**п.2 ст.25**);

К массовому увольнению относится: а) ликвидация предприятия с численностью 15 и более человек; б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

2. Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей (**п.3 ст.25**);

Работодатели или их уполномоченные представители направляют информацию в службу занятости по месту своего нахождения или по месту нахождения представительства. Информация представляется работодателями путем предоставления сведений лично при посещении ОГКУ ЦЗН, либо направляет по почте или электронной почте в виде электронного документа.

Информация представляется работодателями также в случае отсутствия свободных рабочих мест и вакантных должностей.

Под распространением информации понимается опубликование в печати, трансляция по радио и телевидению, демонстрация в кинопрограммах и других СМИ, распространение в сети Интернет, распространение в виде печатной продукции, в том числе в виде листовок и буклетов, рекламной продукции, а

также аудиовизуальной продукции в виде объявлений на досках в общественных местах и т.д.

Работодатель вправе указывать требования к уровню профессиональной подготовки и квалификации, опыту и навыкам претендентов и другие условия, не противоречащие требованиям действующего законодательства.

3. Обеспечивать полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России" в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (**п.3.1. ст.25**);

Работодатель, ежемесячно размещающий информацию о вакансиях в общероссийской базе вакансий "Работа в России" в соответствии с установленными правилами, считается исполнившим требования ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ» в части предоставления органам службы занятости информации о вакансиях.

4. Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о 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 (**п.3 ст.25**);

5. Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов (**п.3ст.25**);

6. Ежемесячно представлять органам службы занятости сведения о банкротстве (**п.3 ст.25**);

Поскольку в целом процедура банкротства может оказаться довольно долгой, работодатель должен сообщать об этом ежемесячно. Сведения представляются в произвольной форме. Подают только работодатели, в отношении которых проводится процедура несостоятельности (банкротства).

Банкротство согласно Федеральному закону от 26.10.2002 № 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" включает в себя процедуры:

- наблюдения; - финансового оздоровления; - внешнего управления; - конкурсного производства; - мирового соглашения.

Сообщить в центр занятости о том, что введена первая процедура (наблюдение), работодатель должен сразу.

7. Соблюдать запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении 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, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право

или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях **(п. 6 ст. 25)**.

8. Соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов **(п.1 ст.25)**;

9. Осуществлять сопровождение при содействии занятости инвалида, в том числе формирования с учетом его потребностей пути передвижения по территории работодателя, оборудования (оснащения) для него рабочего места, обеспечения для него доступа в необходимые помещения, оказания помощи в организации труда при дистанционной работе или работе на дому, определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида, предоставления при необходимости помощи наставника **(п.1 ст.25)**;

## **Ответственность работодателей**

За несоблюдение законодательства о занятости населения в РФ предусмотрена административная ответственность:

согласно ст.5.42.Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях «неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей»;

согласно ст.19.7. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях «непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу) сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности, а равно представление

в государственный орган (должностному лицу) 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»;

согласно ст. 13.11.1. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях «распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, влечет наложение

административного штрафа на граждан от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц от трех тысяч до пяти тысяч рублей ; на юридических лиц от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей »;

согласно ст. 19.5. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях «Невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), муниципальный контроль, об устранении нарушений законодательства влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей; на должностных лиц от одной тысячи до двух тысяч рублей или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей»;

согласно ч.1 ст. 19.4.1. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях «Воспрепятствование законной деятельности должностного лица органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля по проведению проверок или уклонение от таких проверок влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей ; на должностных лиц от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на юридических лиц от пяти тысяч до десяти тысяч рублей»;

согласно ч.2 ст. 19.4.1.Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях «Действия (бездействие), предусмотренные частью 1 настоящей статьи, повлекшие невозможность проведения или завершения проверки влекут наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей»;

согласно ч.3 ст. 19.4.1. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях «Повторное совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 2 настоящей статьи влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от шести месяцев до одного года; на юридических лиц от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей»