

№	Текст вопроса	Текст ответа
1	<p>В какие сроки и работодатели с какой численностью должны предоставлять информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов?</p> <p>В каком нормативном акте прописаны указанные выше сроки подачи отчетности?</p>	<p>На основании п.3 ст. 24 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны представлять необходимую информацию для организации занятости инвалидов в порядке, установленном п.3 ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости), и по форме, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» (далее – Приложение №8 к Приказу).</p> <p>Порядок установления квоты для приема на работу инвалидов регулируется ст. 13.2 Закона о занятости.</p> <p>В связи с вышеизложенным, в случае если работодателю законодательством субъекта Российской Федерации установлена квота для приема на работу инвалидов, во исполнение п.2 Правил, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2021 г. № 2576 «О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», работодатель обязан ежемесячно представлять информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов по форме, согласно Приложению №8 к Приказу.</p>
2	<p>На обучающем вебинаре по работе с новыми отчетными формами и сводным отчетом на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» в связи со вступлением в силу с 1 января 2023 года приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 декабря 2022 г. № 786 «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения», проведенный Рострудом 27 декабря, было озвучено, что с введением форм отчетов на ЕЦП предоставление работодателями отчетов на бумажных носителях не обязательно.</p> <p>В п.2 ст 25 Закона о занятости - положение об обязанности предоставлять в письменной форме: "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."</p> <p>Можно отказаться от бумажных отчетов от работодателей?</p>	<p>В соответствии с п.2 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о Занятости) при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» (далее – Приказ №24) сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.</p> <p>На основании пункта 39 Постановления Правительства Российской Федерации от 13 мая 2022 г. №867 «О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – ПП РФ №867) информация, предусмотренная пунктами 2 и 3 статьи 25 Закона о занятости, представляемая работодателями в целях содействия обеспечению занятости населения, размещается на Единой цифровой платформе в сфере занятости</p>

		<p>и трудовых отношений «Работа в России» (далее – Единая цифровая платформа):</p> <p>а) органами службы занятости населения на основании информации и сведений, представленных работодателем, с использованием личного кабинета сотрудника службы занятости населения и в соответствии с форматами данных и требованиями к Единой цифровой платформе;</p> <p>б) работодателями самостоятельно с использованием подсистемы "Личный кабинет работодателя" и в соответствии с форматами данных и требованиями к Единой цифровой платформе.</p> <p>Пунктом 4 Приказа №24 установлены рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим полномочия в области содействия занятости населения, предусматривающие оказание содействия в размещении работодателями сведений и информации, представляемых в соответствии со статьей 25 Закона о занятости, на Единой цифровой платформе, а также размещение сведений и информации, представляемых работодателями непосредственно в органы службы занятости населения согласно Приложениям №1-8 к Приказу №24, на Единой цифровой платформе в течение 1 (одного) рабочего дня с момента их представления работодателями.</p> <p>В случае изменения сведений, размещенных работодателями, на Единой цифровой платформе, пунктом 4.1 Приказа №24 установлены рекомендации работодателям по представлению соответствующей информации с целью актуализации сведений в течение 1 (одного) рабочего дня с момента принятия решения, повлекшего изменение сведений, размещенных на Единой цифровой платформе.</p> <p>В связи с вышеизложенным, работодатель имеет право представлять информацию, предусмотренную пунктами 2 и 3 статьи 25 Закона о занятости, с использованием Единой цифровой платформы, в установленный Законом о занятости срок.</p> <p>При этом, в случае представления работодателями информации, предусмотренной пунктом 2 ст. 25 Закона о занятости в письменной форме, в соответствии с п.4 Приказа №24, данные сведения размещаются на Единой цифровой платформе органами службы занятости не позднее одного рабочего дня с момента их получения.</p>
3	<p>Вопрос в связи с переходом на электронные услуги по профессиональному обучению безработных граждан, женщин в отпуске по уходу за ребенком и пенсионеров с 01.01.2023 года.</p> <p>Насколько мы понимаем, возможность подачи заявлений на государственные услуги откроется с 01.01.2023 года. Как поступать специалистам ЦЗН при получении</p>	<p>В соответствии с пунктом 44 стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с</p>

	<p>Заявлений от граждан, если фактически заключение государственных контрактов по профессиональному обучению (по результатам проведения электронных аукционов) возможно в первую декаду февраля?</p> <p>Отказать по этой причине в оказании услуги мы не имеем права. Есть ли возможность открывать подачу Заявлений именно с момента наличия мест на обучение в рамках государственных контрактов?</p>	<p>законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 апреля 2022 г. № 271н при отсутствии в перечне организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сведений об образовательных программах по необходимой гражданину профессии (специальности) центр занятости населения осуществляет отбор организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с действующим законодательством.</p> <p>Таким образом, если от гражданина получено заявление на организацию профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, но при этом в реестре организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и в которых возможно прохождение профессионального обучения или дополнительного профессионального образования по выбранной гражданином профессии (специальности) (далее – реестр), отсутствуют сведения об образовательных программах по необходимой гражданину профессии (специальности), центр занятости населения осуществляет отбор организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с действующим законодательством.</p> <p>Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в данном случае не прекращается, а рекомендуемый перечень организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и рекомендуемый перечень образовательных программ для обучения, в соответствии с выбранной гражданином профессией (специальностью), будут направлены гражданину при появлении в реестре сведений об образовательных программах по необходимой гражданину профессии (специальности).</p>
4	<p>Подскажите, пожалуйста, как рассчитывается дата следующего посещения при фиксации неявки гражданина на перерегистрацию</p>	<p>В соответствии с содержанием пункта 14 Правил регистрации безработных граждан, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 2 ноября 2021 г. № 1909, центры занятости населения устанавливают безработным гражданам (за исключением граждан, осуществляющих профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по направлению центров занятости населения) сроки явки (не более 2 раз в месяц) для перерегистрации в качестве безработных граждан.</p> <p>Действующими нормативными правовыми актами применение иных алгоритмов расчетов для установления дат перерегистрации в случае неявки гражданина на предыдущую перерегистрацию не предусмотрено.</p>

		<p>Таким образом, дата последующей перерегистрации гражданина в случае его неявки на перерегистрацию устанавливается в самостоятельно центром занятости населения с учетом ограничений на количество явок на перерегистрации (не более 2 раз в месяц).</p>
5	<p>В 2021 году работодатели подавали отчеты о банкротстве через портал "Работа России", независимо будет банкротство или нет. С начала 2022 года форма отчета изменилась (если нет банкротства отчет подавать не нужно), каким образом теперь должны отчитываться работодатели через портал "Работа России"</p>	<p>Работодатель обязан ежемесячно представлять сведения о применении в отношении него процедур о несостоятельности (банкротстве) по форме, утвержденной Приложением №6 к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения», в порядке, установленном п.2 Правил, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2021 г. № 2576 «О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», в случае если в отношении работодателя введена процедура о несостоятельности (банкротстве) по определению арбитражного суда в соответствии с Федеральным законом от 26 октября 2002 г. №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее – Закон №127-ФЗ).</p> <p>На основании вышеизложенного, обязанность ежемесячного представления сведений о применении в отношении работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве) распространяется только на работодателей, в отношении которых в соответствии с Законом №127-ФЗ введены данные процедуры.</p>
6	<p>Согласно приложению 7 к Приказу Минтруда России от 16.12.2022 года № 786, работодатель предоставляет сведения о работающих инвалидах (персональные данные: ФИО, СНИЛС и т.д.). На основании каких НПА работодатель передает персональные данные работника?</p>	<p>В соответствии со ст. 7 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" (далее - Закон о персональных данных) операторы и иные лица, получившие доступ к персональным данным, обязаны не раскрывать третьим лицам и не распространять персональные данные без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом. Кроме того, в соответствии с требованиями п. 2 ч. 1 ст. 6 Закона о персональных данных предусмотрено, что обработка персональных данных допускается в случаях, когда обработка персональных данных необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором Российской Федерации или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей. Согласно ст. 24 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны</p>

		<p>представлять необходимую информацию для организации занятости инвалидов в порядке, установленном п. 3 ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости). Порядок представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" утвержден постановлением Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576. В целях организации проведения оперативного мониторинга состояния рынка труда, в том числе представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона о занятости, также установлена форма представления работодателем информации о наличии созданных или выделенных рабочих мест 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 (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения»).</p>
--	--	--