

№	Текст вопроса	Текст ответа
1	<p>С 01 января 2024 г. согласно ст. 53 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель с любой среднесписочной численностью обязан размещать информацию только на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» и не предоставлять в ЦЗН?</p> <p>Каким образом должны подаваться сведения в ЦЗН предприятия закрытого типа (воинские части, УФСИН)?</p>	<p>Согласно ч. 2 ст. 53 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости) работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения информации, предусмотренной частью 1 ст. 53 Закона о занятости, на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.</p> <p>С учетом указанной формулировки в настоящее время не предусматриваются исключения в части необходимости соблюдения требований ст. 53 Закона о занятости по основаниям, связанным с показателем среднесписочной численности работодателя.</p> <p>В отношении предприятий закрытого типа (воинских частей, УФСИН), определение порядка подачи сведений такими работодателями в центр занятости населения должен учитывать особый статус указанных организаций, перечень информации, которую они вправе предоставлять с учетом запретов, установленных, в том числе, положениями Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне», и определяемых отраслевой, ведомственной или программно-целевой принадлежностью конкретных предприятий.</p>
2	<p>Согласно п.1, 2, 3 ч. 1 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», работодатели информируют государственную службу занятости о принятии (изменении, отмене) решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, о введении (изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей</p>	<p>Указанные события расторжения трудовых договоров с работниками, их перевод на другую постоянную работу сами по себе не отменяют (изменяют) принятые решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое.</p> <p>Таким образом, основания для информирования государственной службы занятости в порядке, предусмотренном ч. 1 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»</p>

<p>недели, о простое.</p> <p>Нужно ли считать изменением решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников их досрочное увольнение либо перевод на предложенные должности, и изменением режима неполного рабочего дня (недели) или простоя увольнение работников и подавать соответствующую информацию в службу занятости в течение 3-х рабочих дней?</p>	<p>Федерации», возникают именно при принятии работодателем соответствующего отдельного решения об изменении (отмене) ранее принятого решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, отмене (изменении) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое.</p>
---	--