

№	Текст вопроса	Текст ответа
1	<p>В настоящее время на hh.ru реализована возможность выгрузки вакансий работодателя (при соответствующей отметке) на цифровую платформу "Работа в России". Считается ли выгрузка вакансий с hh.ru на цифровую платформу "Работа в России" исполнением работодателем статьи 25 Закона о занятости в части предоставления информации в службу занятости о наличии вакантных рабочих мест?</p>	<p>В соответствии с п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее – Закон о занятости) порядок представления работодателями сведений и информации, предусмотренных п. 3 ст. 25 Закона о занятости, устанавливается Правительством Российской Федерации. Согласно Правилам представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", утвержденным постановлением Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576 (далее – Правила), работодатели, за исключением работодателей, указанных в пункте 5 Правил, представляют сведения и информацию, предусмотренные пунктом 3 статьи 25 Закона, одним из следующих способов по их выбору: а) посредством размещения сведений и информации на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" (далее - единая цифровая платформа), в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" (далее - единый портал); б) в органы службы занятости непосредственно, либо в виде почтового отправления с описью вложения, либо в форме электронных документов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".</p> <p>В соответствии с п. 3.2. ст. 25 Закона о занятости установлено, что органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения, государственные и муниципальные унитарные предприятия, юридические лица, в уставном капитале которых имеется доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования, а также работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек, и вновь созданные (в том числе в результате реорганизации) организации, у которых среднесписочная численность работников превышает указанный предел, обязаны размещать на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, требования к которым установлены нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации, информацию о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов. Требования к информационным ресурсам, на которых может размещаться</p>

		<p>информация о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов, утверждены постановлением Правительства РФ от 16.04.2022 N 675.</p> <p>Таким образом, полагаем, что соблюдение обязанности по представлению в органы службы занятости информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей будет иметь место в случае, если работодателем были соблюдены положения Правил или сведения были переданы через информационные ресурсы, соответствующие требованиям, утвержденным постановлением Правительства РФ от 16.04.2022 N 675 (для работодателей, упоминаемых в п. 3.2 ст. 25 Закона о занятости).</p>
2	<p>Работодатели массово задают вопрос: в каких случаях необходимо заполнять форму отчета об отпусках без сохранения заработной платы в личном кабинете на ЕЦП?</p>	<p>В целях организации проведения оперативного мониторинга состояния рынка труда, в том числе представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Приказом 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» (далее – Приказ Минтруда) с 1 января 2023г. утверждены новые формы.</p> <p>Отчет об отпусках без сохранения заработной платы представляется по форме, утвержденной Приложением №5 к Приказу Минтруда, в случаях, если принятие решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, или принятие решения о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также решения о введении простоя (приостановки производства) повлекло за собой оформление отпуска без сохранения заработной платы.</p> <p>Также данный отчет представляется работодателями в случаях отстранения от работы (не допущения к работе) в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (далее – ТК РФ), если данные случаи повлекли за собой оформление отпуска без сохранения заработной платы.</p> <p>В остальных случаях оформления отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренных ТК РФ, представлять данные сведения не требуется.</p>

3	<p>ФГУП "XXX" имеет 2 подразделения. В обоих подразделениях введены режимы неполного рабочего времени.</p> <p>Какую численность работников должны указывать подразделения в графе «Списочная численность работников отчитывающейся организации в субъекте»: отдельно по подразделению или в общем в субъекте?</p>	<p>Отчет о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели представляется работодателями в рамках исполнения требований пункта 2 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», по форме Приложения №2 к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» (далее – Приложение №2 к Приказу).</p> <p>В графе «Списочная численность работников отчитывающейся организации в субъекте, всего чел.» Приложения №2 к Приказу требуется отразить списочную численность работников отчитывающейся организации в субъекте на дату представления отчета.</p> <p>При этом, в случае представления отчета филиалом, представительством или обособленным подразделением, указывается списочная численность работников филиала, представительства или обособленного подразделения.</p> <p>Дополнительно информируем, что Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ 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» утверждены рекомендации по заполнению форм Приложений №1-8 к Приказу №24.</p>
---	---	--