# **Какую отчетность должен представлять работодатель в центр занятости населения?**

Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе выполнения законодательных требований, в том числе о представлении установленной отчетности в центр занятости населения (ч. 1 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ (далее -= Закон № 565-ФЗ).

**Работодатель обязан предоставить органам службы занятости информацию:**

* о наличии свободных рабочих мест
* о выполнении квоты по приему инвалидов (см. также отдельный алгоритм)
* о применении процедуры банкротства
* о введении (изменении, отмене) режима неполного рабочего времени
* о ликвидации/сокращении персонала (принятие решение, его изменение или отмена)
* о приостановке производства (простое)
* о дистанционной работе в исключительных случаях, предусмотренных законом
* о принятии (об изменении, отмене) решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем
* об отпусках без сохранения заработной платы
* о приеме направленного из центра занятости
* об иных действиях и событиях, влияющих на положение на рынке труда в Российской Федерации, в случаях, порядке и сроки, которые установлены Правительством Российской Федерации

**Отчет о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей (п. 6 ч. 1 ст. 53 Закона № 565-ФЗ)**

* форма утверждена приказом Минтруда России от 20.10.2021 N 738н, Приложение N 9
* сообщать о рабочих местах (должностях), которые освободились, ввиду того что работник ушел в отпуск по уходу за ребенком или временно переведен на другую работу, не требуется
* порядок представления сведений и информации устанавливается Правительством РФ и определяется органами государственной власти субъектов (, постановление Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576).

работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения информации на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация (ч. 2 ст. 53 Закона № 565-ФЗ) в течение 5 рабочих дней со дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей, а об изменении указанной информации - в течение 5 рабочих дней со дня возникновения изменений (ч. 6 ст. 53 Закона № 565-ФЗ)

**Отчеты о выполнении квоты по трудоустройству и содействию занятости инвалидов**

* форма утверждена Минтрудом (Приложение 7 к Приказу Минтруда России от 26.01.2022 N 24):
* указываются сведения о создании (выделении) рабочих мест для инвалидов и трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями
* указывается информация о ЛНА, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов
* представлять ежемесячно в центр занятости населения не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным (ч. 7 ст. 53 Закона № 656-ФЗ).
* конкретный размер квоты по трудоустройству инвалидов определяется субъектом РФ
* предусмотрено представление информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов по форме утвержденной Минтрудом (Приложение 8 к Приказу от 26.01.2022 N 24).
* работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения информации на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация (ч. 2 ст. 53 Закона № 565-ФЗ)

**Отчет о применении процедуры несостоятельности (банкротства)**

* по форме приложения N 6 к Приказу от 26.01.2022 N 24
* в течение 3 рабочих дней после принятия решения о введении, изменении, отмене процедуры (ч. 5 ст. 53 Закона № 565-ФЗ)
* порядок представления работодателями данных сведений и информации устанавливается Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2021 г. N 2576)
* работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения информации на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация (ч. 2 ст. 53 Закона № 565-ФЗ).

**Отчет о введении неполного рабочего времени или приостановке производства**

* по форме приложения N 2 к Приказу от 26.01.2022 N 24 работодатель сдает отчет о вводе режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев
* по форме приложения N 3 к Приказу от 26.01.2022 N 24 работодатель предоставляет отчет о введении режима простоя. Как разъясняет Роструд в Письме от 19.03.2012 N 395-6-1, идет речь о приостановлении производства в целом.
* информация предоставляется в течение трех рабочих дней после принятия решения о введении (изменении, отмене) соответствующего режима (абз. 2 п. 2 ст. 25 Закона N 1032-1).
* при установлении режима неполного рабочего времени по соглашению между работником и работодателем на основании ст. 93 ТК РФ уведомлять органы службы занятости населения не требуется (Письмо Роструда от 17.05.2011 N 1329-6-1)

**Отчет о ликвидации или прекращении деятельности работодателя, отчет о сокращении численности (штата) работников**

* по форме приложения N 1 к Приказу от 26.01.2022 N 24 предоставляется отчет о предстоящей ликвидации и (или) сокращении численности (штата) работников
* не позднее чем за два месяца до начала увольнений в связи с сокращением и (или) ликвидацией, а в случае массовых увольнений - не позднее чем за три месяца
* индивидуальным предпринимателям необходимо информировать центр занятости населения за две недели до увольнения работников, при массовом увольнении - не позднее чем за три месяца (п. 2 ст. 25 Закона N 1032-1)
* если предполагается массовое высвобождение работников:
* сведения необходимо представить за три месяца по форме "Информация о массовом высвобождении работников" (Приложение N 1 к Положению об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 N 99
* за два месяца до увольнения - по форме "Сведения о высвобождаемых работниках" (Приложение N 2 к Положению), где конкретизируется информация по каждому работнику и указывается дополнительная информация (наименование организации, адрес, сроки сокращения, число увольняемых, должность, профессия, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника) (п. 2 ст. 25 Закона N 1032-1, п. п. 4, 5 Положения).
* в некоторых регионах разработаны свои формы для уведомления о высвобождении работников

# **Отчет об организации дистанционной (удаленной) работы**

* по форме приложения N 4 к Приказу от 26.01.2022 N 24
* в течение трех рабочих дней после принятия (изменения, отмены) решения о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
* исключительные случаи:
* катастрофа природного или техногенного характера,
* производственная авария,
* несчастный случай на производстве,
* пожар, наводнение, землетрясение,
* эпидемия или эпизоотия,
* иные исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

# **Отчет об отпусках без сохранения заработной платы**

* по форме приложения N 5 к Приказу от 26.01.2022 N 24
* предоставляется в случаях, когда инициатива работника о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы связана со сложившейся на предприятии (в организации) ситуацией, которая может оказать негативные последствия для деятельности предприятия (организации) или повлечь массовое высвобождение работников

# **Отчет о приеме направленного из центра занятости**

* по форме приложения N 6 к Приказу Минтруда от 20.10.2021 N 738н
* в пятидневный срок со дня приема на работу (ч. 11 ст. 53 Закона № 565-ФЗ)

# **Ответственность за непредставление сведений в центр занятости населения**

За непредставление или несвоевременное представление сведений, предусмотренных Законом N 1032-1, предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц - от 300 до 500 руб., на юридических лиц - от 3 000 до 5 000 руб. (ст. 19.7 КоАП РФ).

За нарушение законодательства по квотированию рабочих мест для инвалидов грозит штраф в размере от 5000 до 10 000 рублей на основании статьи 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях.