ВАШ КОНСУЛЬТАНТ
420021, г. Казань,
ул. Татарстан, д. 22/41, 8 этаж
Телефон: 8(800)700-52-23, 8(843)515-20-20
Email: cons@vkons.ru Сайт: www.vkons.ru

О чем работодатели часто не сообщают в службу занятости: сроки передачи отчетности и штрафы за ее отсутствие

Многие работодатели не знают, что нужно отправлять отчетность в службу занятости. Например, при введении неполного дня, при переходе на удаленку, при наличии вакансий и т. д. Перечень случаев, когда работодатель обязан предоставить в службу занятости определенную информацию, предусмотрен Законом «О занятости населения в Российской Федерации».

В справочном материале мы рассказали, как и в какие сроки нужно подавать такие сведения в службу занятости, а также нужно ли ее уведомлять, если у работодателя нет свободных вакансий.

Содержание материала:

1. Отчетность, которую нужно подавать в службу занятости
2. Ответственность за непредоставление сведений
3. Способы подачи отчетности
4. Нужно ли уведомлять о вакансиях, если их нет?

Отчетность, которую нужно подавать в службу занятости

Какую информацию нужно передать	В какие сроки?	Где указано?
О наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей	Ежемесячно (конкретный срок лучше уточнить в своей службе занятости)	п. 3 ст. 25 Закона о занятости
О принятии решения о ликвидации либо прекращении деятельности ИП, сокращении численности или штата	Для юрлиц - за 2 месяца до решения Для ИП – за 2 недели При массовом сокращении – за 3 месяца	п. 2 ст. 25 Закона о занятости
О введении режима неполного рабочего времени, приостановке производства	В течение 3 рабочих дней после принятия решения	п. 2 ст. 25 Закона о занятости
О переводе работников на удаленную работу	Срок не установлен. Минтруд указывал, что отчет нужен при изменении численности работников, находящихся на удаленной работе, но не чаще одного раза в день (Письмо Минтруда от 08.04.2022 №14-2/ООГ-2304)	Приложение №2 к Приказу Минтруда от 26.01.2022 №24 (в форму внесли дополнение о том, что в службу занятости нужно подавать еще и об удаленщиках, в Законе о занятости такого требования нет)
О банкротстве работодателя	Ежемесячно	п. 3 ст. 25 Закона о занятости
О деятельности по профессиональной реабилитации и	Ежемесячно	п. 3 ст. 25 Закона о занятости

содействии занятости инвалидов		
О созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с квотой	Ежемесячно	п. 3 ст. 25 Закона о занятости

Формы отчетности для подачи в службу занятости предусмотрены в Приказе Минтруда РФ от 26.01.2022 №24.

Ответственность за непредоставление сведений

За непредоставление или несвоевременное представление в службу занятости сведений могут оштрафовать:

1. должностных лиц на сумму от 300 до 500 рублей;

2. юридических лиц на сумму от 3 000 до 5 000 рублей (ст. 19.7 КоАП РФ).

Штрафуют за это нарушение нечасто. По крайней мере, в справочных системах не очень много дел об оспаривании таких штрафов.

За нарушение законодательства по квотированию рабочих мест для инвалидов грозит штраф от 5 000 до 10 000 рублей (ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ).

Способы подачи отчетности

Порядок подачи отчетности в службу занятости предусмотрен в Постановлении Правительства РФ от 30.12.2021 №2576. В нем указано, что подать сведения можно одним из способов:

1. на платформе «Работа в России» (с 2023 года – доступ будет и через Госуслуги);

2. в службу занятости напрямую либо в виде почтового отправления с описью вложения, либо в форме электронных документов.

Но если у работодателя (в том числе вновь созданного) среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек, то он может подать эти сведения только через платформу «Работа в России». Это также относится к органам власти, государственным и муниципальным учреждениям, государственным и муниципальным унитарным предприятиям, юридическим лицам, в уставном капитале которых имеется доля участия РФ, субъекта РФ или муниципального образования (п. 5 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.12.2021 № 2576, п. 3.2 ст. 25 Закона о занятости).

В какие сроки нужно подавать сведения о вакансиях?

В Законе о занятости не указаны точные сроки, когда нужно подавать уведомления о вакансиях в службу занятости. Органы власти тоже до сих пор не пришли к какой-то позиции. Сроки могут быть предусмотрены в нормативном акте местного органа власти. Поэтому лучше уточнить срок в службе занятости.

Минтруд рекомендовал подавать сведения о вакансиях в следующие сроки:

1. в случае появления свободных рабочих мест и вакантных должностей – не позднее 3 рабочих дней после дня появления;

2. в случае замещения свободного рабочего места вакантного должности – не позднее следующего рабочего дня со дня замещения (Письмо Минтруда от 30.05.2022 №16-1/ООГ-2182).

А в другом письме Минтруда указано, что информация, сформированная, например, по состоянию на конец последнего календарного дня отчетного месяца может быть

представлена в орган службы занятости в течение 10 рабочих дней, следующих за отчетным месяцем (Письмо Минтруда РФ от 04.05.2022 №16-1/В-378).

Нужно ли уведомлять о вакансиях, если их нет?

В Законе о занятости указано, что необходимо уведомлять службу занятости ежемесячно «о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей». Однако некоторые службы занятости и суды считают, что подавать сведения нужно, даже при отсутствии свободных вакансий (Постановление 1КСОЮ от 14.09.2020 по делу № 16-5120/2020, Определение Тверского областного суда от 30.07.2020 по делу № 33-2425/2020). В то же время еще в 2011 году ВАС РФ указывал, что в Законе о занятости не предусмотрена обязанность работодателей подавать сведения при отсутствии вакантных рабочих мест или должностей (Постановление Президиума ВАС РФ от 27.09.2011 № 4908/11).

В некоторых субъектах РФ приняты акты, в которых указано, что работодатели обязаны подавать в службу занятости информацию и об отсутствии вакансий. Например, об этом было указано в постановлении главы администрации Краснодарского края от 18.03.2004 № 258 «Об утверждении Положения о предоставлении работодателями информации о наличии вакантных рабочих мест (должностей) в органы труда и занятости населения Краснодарского края». Однако есть случаи, когда суды признают такие акты недействующими, в том числе сославшись на то, что в Законе о занятости нет требования подавать сведения об отсутствии вакансий (Решение Костромского облсуда от 06.07.2020 № 3а-92/2020).

Однако встречаются и неудачные попытки оспорить подобный акт. Прокурор подал иск о признании недействующим п. 3 Порядка, утв. постановлением Правительства Пермского края от 25.02.2015 № 98-п. В этом пункте была предусмотрена обязанность предоставлять в центр занятости информацию в случае появления свободных рабочих мест и вакантных должностей в течение 3 дней, а также в случае отсутствия свободных рабочих мест и вакантных должностей на отчётную дату. Прокурор ссылался на то, что это противоречит Закону о занятости, поскольку в нем установлено требование предоставлять информацию только о наличии свободных рабочих мест, а также периодичность ее предоставления — ежемесячно.

Суд отметил, что предоставление работодателями информации о наличии свободных

рабочих мест и вакантных должностей связано с осуществлением органами службы занятости деятельности, направленной на создание устойчивой системы эффективного трудоустройства граждан, достижение оптимальной занятости населения, поэтому возложение обязанности по предоставлению информации и в случае отсутствия на отчетную дату свободных рабочих мест и вакантных должностей, не противоречит Закону о занятости. В итоге суд признал Порядок недействующим только в части обязанности передавать информацию в течение 3 дней со дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей. А в части обязанности предоставлять сведения об отсутствии вакансий нормативный акт остался в силе (Решение Пермского краевого суда от 09.07.2015 № 3-122/2015).

Как законно не сдавать отчетность о вакансиях?

В п. 40 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 13.05.2022 №867 «О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» указано, что работодатель, зарегистрированный на единой цифровой платформе и не разместивший информацию о вакансиях, считается проинформировавшим органы службы занятости населения об отсутствии вакансий. То есть если у работодателя нет вакансий, то достаточно зарегистрироваться на платформе «Работа в России» и можно не подавать отчетность ежемесячно.

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

- *Вопрос: Какую отчетность должен представлять работодатель в центр занятости населения? (Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Нижегородской обл., 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Вопрос: Какую кадровую отчетность должен представлять работодатель в государственные органы? (Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Нижегородской обл., 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Кто обязан размещать вакансии и отчитываться на сайте "Работа в России" с 2022 года ("Практическая бухгалтерия", 2022, N 2) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Ежемесячная кадровая отчетность для органов службы занятости (Столяров Д.А.) ("Туристические и гостиничные услуги: бухгалтерский учет и налогообложение",*

2022, N 1) {КонсультантПлюс}

- *Путеводитель по кадровым вопросам. Особенности дистанционной (удаленной) работы {КонсультантПлюс}*
- *Обзор: Ответственность за нарушение ст. 25 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" "Содействие работодателей в обеспечении занятости населения" (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*