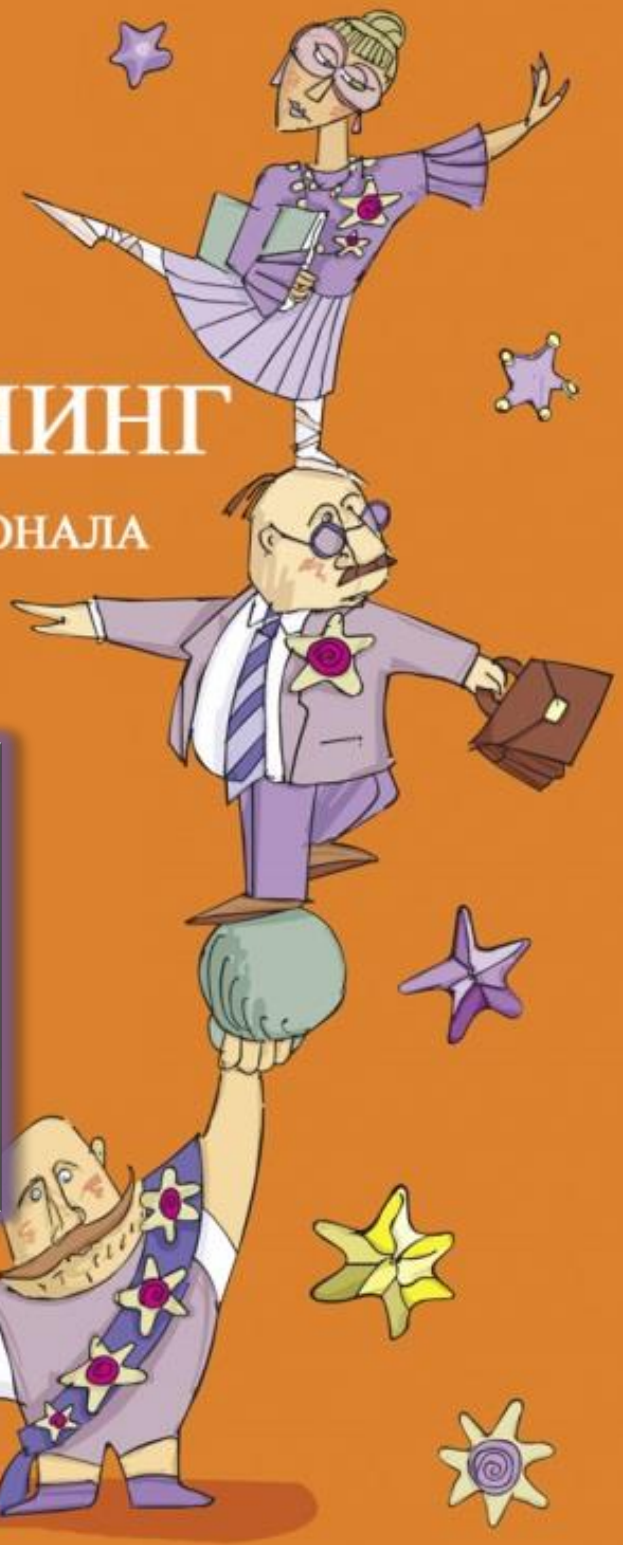
КонсультантПлюс



СЕМИНАР-ТРЕНИНГ

ПРАКТИКУМ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛА



Отчетность по занятости в 2023 году: сложные практические вопросы

420021, г. Казань, ул. Татарстан, 22. 8 этаж
Тел: 8-800-700-52-23 (843)515-20-20
E-mail: cons@vkons.ru
Сайт: vkons.ru

Оглавление

1. Новая отчетность с 01.01.2023 по занятости: обзор, нормативные акты…….....…..3

2. Особенности цифрового мониторинга на основании данных отчетов, последствия выявления нарушений для работодателя……..…….….10

3. Особенности заполнения отчетов…….……14

4. Спорные вопросы по срокам подачи отчетов…….....31

5. Ответственность за неподачу отчета или представление неактуальных сведений….....34

Вопрос №1. Новая отчетность с 01.01.2023 по занятости: обзор, нормативные акты

Нормативные акты:

1. *Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2022) "О занятости населения в Российской Федерации"*
2. *ст. 5, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022)*
3. *Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 (ред. от 24.12.2014) "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"*
4. *Приказ Минтруда России от 16.12.2022 N 786 "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"*
5. *Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 16.02.2023) "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации"*
6. *Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576 "О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (вместе с "Правилами представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации")*

Содержание вопроса:

1. Какими документами введена обязанность отчитываться перед службой занятости?
2. Формы отчетности в центр занятости с 2023 года
3. Как сдавать отчеты?
4. Кто обязан размещать вакансии на сайте «Работа в России» и отчитываться по ним?

С 2023 года в службу занятости нужно сдавать на три отчета больше. К утвержденным ранее формам добавили отчеты о введении режима простоя, об организации дистанционной работы и об отпусках без сохранения зарплаты.

По действующему законодательству, отчитываться перед службой занятости обязаны все, кто нанимает на работу персонал. На практике отчитываются только государственные, крупные и средние компании. Малый бизнес чаще всего игнорирует эти отчеты. Но нужно иметь в виду, оштрафовать могут любую компанию, вне зависимости от размера.

Какими документами введена обязанность отчитываться перед службой занятости?

Обязательная отчетность в центры занятости установлены в нескольких документах.

В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона № 1032-1 «О занятости населения» работодатели обязаны ежемесячно сдавать в службу занятости:

- сведения о применении процедуры банкротства;
- информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных инвалидов в соответствии с установленной квотой.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (пункты 4 и 5) работодатели обязаны отчитываться о сокращении персонала.

С 2022 года на работодателей возложена обязанность предоставлять сведения о вакансиях в информационно-аналитическую систему Общероссийская база вакансий «Работа в России» через «Личный кабинет работодателя» не позднее рабочего дня, следующего за днем появления либо закрытия вакансий (постановление Правительства РФ от 12 апреля 2020 г. № 486 (в ред. постановления Правительства РФ от 31.12.2020 № 2401).

Формы отчетности в центр занятости с 2023 года

Формы отчетности утвердил Минтруд России приказом № 786 от 16.12.2022. Всего 8 форм. В 2022 году их было всего 5.

Это такие формы:

- отчет о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности ИП, сокращении численности (штата) работников и возможном расторжении трудовых договоров;
- отчет о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
- отчет о введении режима простоя (о приостановке производства);
- отчет об организации дистанционной (удаленной) работы;
- отчет об отпусках без сохранения заработной платы;
- отчет о применении в отношении работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве);
- информация о созданных или выделенных рабочих местах 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;
- информация, необходимая для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов.

Сразу обратим ваше внимание на то, что отчет об отпусках без сохранения заработной платы и отчет о «дистанционке» не предусмотрены напрямую Законом «О занятости населения». Нужно ли сдавать отчетность в таком случае? Чтобы ответить на этот вопрос, обратимся к полномочиям Минтруда России, чьим Приказом утверждены спорные формы отчетности.

Так, в соответствии со ст. 7 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 (ред. от 28.12.2022) к полномочиям

уполномоченного Правительством Российской Федерации федерального органа исполнительной власти относится в том числе проведение мониторинга состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда Российской Федерации. Также по ст. 5 ТК РФ нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти входят в систему трудового законодательства.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 26.10.2022) «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации», в полномочия Минтруда также входят:

5.2. на основании и во исполнение Конституции РФ федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента РФ и Правительства РФ Министерство самостоятельно принимает следующие нормативные правовые акты:

- 5.2.154. требования к содержанию и формам отчетности, к порядку представления отчетности об осуществлении переданных полномочий в установленной сфере деятельности;

5.6. осуществляет:

- 5.6.20. разработку прогноза баланса трудовых ресурсов;
- 5.6.22. обобщение практики применения законодательства о занятости населения, анализ причин нарушений и подготовка предложений по его совершенствованию;
- 5.6.27. мониторинг ситуации на рынке труда Российской Федерации в разрезе субъектов Российской Федерации;
- 5.6.38. ведомственное статистическое наблюдение в установленной сфере деятельности.

Обратимся также к новому проекту Закона «О занятости населения»:

Статья 42. Обязанность работодателей по информированию органов службы занятости

1. В целях проведения государственной политики в сфере занятости населения, включая разработку и оказание гражданам и работодателям мер государственной поддержки, работодатели информируют органы службы занятости:

1) о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров;

3) о введении (изменении, прекращении) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, простоя (приостановки работы);

4) о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя (об изменении, отмене решения) в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

5) о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве);

6) о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, в том числе о потребности в их замещении;

7) о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, о локальных нормативных актах, содержащих сведения о квотируемых рабочих местах, информацию о трудовых договорах, соглашениях, иных документах, подтверждающих выполнение квоты, а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

8) об иных действиях и событиях, влияющих на ситуацию на рынке труда, в случаях, порядке и сроки, установленных Правительством Российской Федерации.

Работодатели обязаны размещать информацию, указанную в пунктах 1-8 настоящей части на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, требования к которым установлены нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

Отчет в Центр занятости	**Периодичность**	**Основание**	**Утвержденная форма**
Отчет о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности ИП, сокращении численности (штата) работников и возможном расторжении трудовых договоров	За 2 месяца. При массовом сокращении за 3 месяца. ИП сообщают за две недели.	Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99 Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 № 2401	Приказ Минтруда России от 16.12.2022 № 786. Приложение №1.
Отчет о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели	В течение трех рабочих дней	пункт 2 ст. 25 Закона от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения»	Приказ Минтруда России от 16.12.2022 № 786. Приложение №2.
Отчет о введении режима простоя (о приостановке производства)	В течение трех рабочих дней	пункт 2 статьи 25 Закона № 1032-1 «О занятости населения»	Приказ Минтруда России от 16.12.2022 № 786. Приложение №3.
Отчет об организации дистанционной	По рекомендации Минтруда сразу, когда	Нет, вероятно, в течение 3 рабочих	Приказ Минтруда России от 16.12.2022

(удаленной) работы	работодатель принял решение об организации удаленной работы или изменении численности сотрудников, которые работают на дистанционной работе	дней	№ 786. Приложение №4.
Отчет об отпусках без сохранения заработной платы	Нет	Нет, вероятно, в течение 3 рабочих дней	Приказ Минтруда России от 16.12.2022 № 786. Приложение №5.
Отчет о применении в отношении работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве)	За два месяца	пункт 2 статьи 25 Закона № 1032-1 «О занятости населения» Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 № 2401	Приказ Минтруда России от 16.12.2022 № 786. Приложение №6.
Информация о созданных или выделенных рабочих местах 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	Ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным	пункт 3 статьи 25 Закона № 1032-1 «О занятости населения»	Приказ Минтруда России от 16.12.2022 № 786. Приложение №7.

работу инвалидов			
Информация, необходимая для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов	Ежемесячно, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным, в регионах могут быть установлены свои дата отчетности	пункт 3 статьи 25 Закона № 1032-1 «О занятости населения»	Приказ Минтруда России от 16.12.2022 № 786. Приложение №8.
О наличии свободных мест и вакантных должностей	Ежемесячно	пункт 3 статьи 25 Закона № 1032-1 «О занятости населения»	Приказ Минтруда России от 16.12.2022 № 786. Приложение №9.
Уведомление о приеме на работу соискателя, направленного сайтом «Работа в России»	В пятидневный срок	пункт 5 статьи 25 Закона № 1032-1 «О занятости населения»	

Как сдавать отчеты?

Порядок представления отчетности в службу занятости утвержден постановлением Правительства России от 30.12.2021 № 2576.

Отчетность можно сдавать в центр занятости лично, курьером, по почте, электронно на сайте Минтруда – через портал «Работа в России».

Но большинство организаций с 2022 года обязаны отчитывать только в электронном формате через портал «Работа в России». Это те же организации, которым вменили в обязанность размещать на госсайте вакансии.

Кто обязан размещать вакансии на сайте «Работа России» и отчитываться по ним?

Свои вакансии на сайте «Работа в России» обязаны размещать организации и ИП, если выполняется одной из условий:

- среднесписочная численность работников превышает 25 человек;
- в уставном капитале есть доля государства.

Эта обязанность не установлена только для госсектора, публиковать свои вакансии должны все, у кого численность работников превысит 25 человек.

Если организация принимает на работу соискателя, направленного сайтом «Работа в России», нужно уведомить об этом службу занятости в пятидневный срок. Сделать это нужно также портал «Работа в России». Если соискателю отказано в приеме на работу, нужно направить электронное уведомление, в котором следует указать день собеседования и причины отказа в приеме на работу.

Вопрос №2. Особенности цифрового мониторинга на основании данных отчетов, последствия выявления нарушений для работодателя

Нормативные акты:

1. *Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2022) "О занятости населения в Российской Федерации"*
2. *ст. 5, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022)*
3. *Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 (ред. от 24.12.2014) "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"*
4. *Приказ Минтруда России от 16.12.2022 N 786 "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"*
5. *Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 16.02.2023) "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации"*
6. *Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576 "О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (вместе с "Правилами представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации")*

Содержание вопроса:

1. Мониторинг занятости на основании отчетности работодателей
2. Ответственность за несдачу отчетности в Центр занятости

Мониторинг занятости на основании отчетности работодателей

Приказом Минтруда России № 786 от 16 декабря 2022 года «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 года № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» внесены изменения в оперативный мониторинг в целях обеспечения занятости населения, оптимизирован функционал единой цифровой платформы «Работа в России». У работодателей появилась возможность:

1) корректировки ранее поданных сведений о ликвидации, сокращении численности работников или о введении режима неполного рабочего дня, простоя, дистанционной работы, об отпусках без сохранения заработной платы (далее – режим неполной занятости): «Замещающий отчет» в разделе «Представление отчетных сведений»;

2) загрузки сведений о работниках, предполагаемых к увольнению, в формате «excel» (ранее – «вручную» при каждой подаче отчетности и изменении сведений);

3) копирования отчетности при необходимости создания новой отчетности. Инструкции по подаче сведений о ликвидации, сокращении численности работников, введении режима неполной занятости работников размещены на единой цифровой платформе «Работа в России» у каждого отчета.

Обратите внимание на источники мониторинга:

1. данные, которые поступают в ходе межведомственного информационного взаимодействия;
2. данные, которые предоставляются контролируемыми лицами в рамках исполнения обязательных требований;
3. данные, содержащиеся в государственных и муниципальных информационных системах;
4. данные из сети «Интернет», иные общедоступных данных;
5. данные полученные с использованием работающих в автоматическом режиме технических средств фиксации правонарушений, имеющих функции фото- и киносъемки, видеозаписи.

Федеральный закон от 31.07.2020 N 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»

Статья 74. Наблюдение за соблюдением обязательных требований (мониторинг безопасности)

1. Под наблюдением за соблюдением обязательных требований (мониторингом безопасности) в целях настоящего Федерального закона понимается сбор, анализ данных об объектах контроля, имеющихся у контрольного (надзорного) органа, в том числе данных, которые поступают в ходе межведомственного информационного взаимодействия, предоставляются контролируемыми лицами в рамках исполнения обязательных требований, а также данных, содержащихся в государственных и муниципальных информационных системах, данных из сети «Интернет», иных общедоступных данных, а также данных полученных с использованием работающих в автоматическом режиме технических средств фиксации правонарушений, имеющих функции фото- и киносъемки, видеозаписи.

Информация на единой цифровой платформе «Работа в России» может быть основанием для:

- проведении внеплановой проверки,
- получения предостережения,
- получения предписания об устранения нарушения.

Федеральный закон от 31.07.2020 N 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»

Статья 74. Наблюдение за соблюдением обязательных требований (мониторинг безопасности)

3. Если в ходе наблюдения за соблюдением обязательных требований (мониторинга безопасности) выявлены факты причинения вреда (ущерба) или возникновения угрозы причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, сведения о нарушениях обязательных требований, о готовящихся нарушениях обязательных требований или признаках нарушений обязательных требований, контрольным (надзорным) органом могут быть приняты следующие решения: 1) решение о проведении внепланового контрольного (надзорного) мероприятия …; 2) решение об объявлении предостережения; 3) решение о выдаче предписания об устранении выявленных нарушений в порядке, предусмотренном …;

Таким образом, мониторинг по отчетам по занятости населения служит многим целям: статистическому обобщению, контролю за ситуацией на рынке труда, а также является источником мониторинга безопасности по Федеральному закону от 31.07.2020 N 248- ФЗ "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» ст. 74 как данные, которые предоставляются контролируемыми лицами в рамках исполнения обязательных требований и данные, содержащиеся в государственных и муниципальных информационных системах.

Приказ Минтруда России от 26.01.2022 N 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения»

В целях организации проведения оперативного мониторинга состояния рынка труда, в том числе представления работодателем сведений и информации, предусмотренных п.3. ст. 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-I "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - оперативный мониторинг), приказываю:

2. Федеральной службе по труду и занятости (М.Ю. Иванков) обеспечить:

- на основании информации, предоставляемой Пенсионным фондом Российской Федерации, а также работодателями и органами службы занятости субъектов Российской Федерации на Единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», возможность получения Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации ежедневно в онлайн-формате текущих результатов оперативного мониторинга на Единой цифровой платформе в разрезе, установленном согласно приложениям 1-8 к настоящему приказу;
- взаимодействие с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими полномочия в области содействия занятости населения в целях обеспечения достоверности, своевременности и актуальности сведений, размещаемых на Единой цифровой платформе;
- поддержание в актуальном состоянии данных оперативного мониторинга.

3. Пенсионному фонду Российской Федерации (А.С. Кигим) обеспечить еженедельно до 15-00 по

четвергам предоставление в Федеральную службу по труду и занятости информации в разрезе организаций с указанием вида экономической деятельности, индивидуального номера налогоплательщика, кода причины постановки на учет, согласно перечню:

1) численность работающих;

2) численность уволенных;

3) численность принятых.

5. Департаменту занятости населения и трудовой миграции Минтруда России (М.В. Кирсанов): проводить анализ данных оперативного мониторинга; направлять соответствующую информацию в заинтересованные федеральные органы исполнительной власти и в установленном порядке в Правительство Российской Федерации.

Ответственность за несдачу отчетности в Центр занятости

Ответственность за непредставление или несвоевременное представление в службу занятости отчетов установлена статьей 19.7 КоАП РФ.

Компании, которая игнорирует отчетность в ЦЗ грозит административный штраф:

- на должностных лиц – от 300 до 500 руб.;
- на юридических лиц – от 3 000 до 5 000 руб.

За нарушение законодательства по квотированию рабочих мест для инвалидов грозит штраф в размере от 5 000 до 10 000 рублей на основании ст. 5.42 КоАП РФ. Несданная отчетность может спровоцировать проверку со стороны трудовой инспекции. В итоге штрафы могут оказаться намного больше.

Вопрос №3. Особенности заполнения отчетов

Нормативные акты:

1. *Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2022) "О занятости населения в Российской Федерации"*
2. *ст. 5, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022)*
3. *Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 (ред. от 24.12.2014) "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"*
4. *Приказ Минтруда России от 16.12.2022 N 786 "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"*
5. *Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 16.02.2023) "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации"*
6. *Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576 "О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (вместе с "Правилами представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации")*

Содержание вопроса:

1. Отчет о введении режима неполного рабочего времени
2. Отчет о введении режима простоя (приостановке производства)
3. Отчет об организации дистанционной (удаленной) работы
4. Отчет об отпусках без сохранения заработной платы
5. Информация о выполнении квоты по трудоустройству и содействию занятости инвалидов
6. Отчет о принятии решения о ликвидации или прекращении деятельности работодателя, сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров
7. Отчет о применении процедур о несостоятельности (банкротстве)
8. Информация о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей
9. Вопрос: если нет дистанционки, нет инвалидов, нет неполного рабочего дня, нет простоя, то нужно подавать нулевые отчёты или нет?

Отчет о введении режима неполного рабочего времени

Сообщать о введении режима неполного рабочего времени в органы службы занятости работодатели обязаны с 2009 года.

В целях сохранения рабочих мест работодатель имеет право вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Если такое решение

принято, то работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в центр занятости населения в течение трех рабочих дней после дня издания приказа о введении неполного рабочего времени или о приостановке производства (ч. 5 ст. 74 ТК РФ, абз. 2 п. 2 ст. 25 Закона N 1032-1).

Форма для такого отчета утверждена Приказом N 24 (Приложение N 2).

Сведения, перечисленные в Приложении N 2, работодателю необходимо представлять в случае принятия соответствующего решения, а также при изменении размещенных на единой цифровой платформе сведений, в случае если изменились сведения, содержащиеся в ранее представленном отчете (уменьшение численности работников, исключение сведений о работниках, изменение (на более позднюю) даты начала режима неполного рабочего времени, изменение (на более раннюю) даты окончания режима неполного рабочего времени (не ранее даты подачи отчета об изменении сведений)) (п. 3 Приложения N 11 к Приказу N 24).

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 представляется в орган службы занятости населения субъекта, по месту фактического осуществления трудовой деятельности работниками. К отчету нужно приложить копию приказа о введении на предприятии режима неполного рабочего времени.

Таблица – Изменения в форме отчета о введении режима неполного рабочего времени

Было до 01.01.2023	**Стало с 01.01.2023**
Форма №2	Форма №2
20. Численность работников, работающих неполное рабочее время по инициативе работодателя, чел.	16. Численность работников, переведенных в режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, всего чел.
23. Численность работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина), чел.	Не требуется указывать
28. Численность работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю в связи с введением санкций, чел.	Не требуется указывать
29. Продолжительность неполной рабочей	17. Продолжительность неполного рабочего

недели 30. Продолжительность неполного рабочего дня (смены)	времени, установленная работникам

Отчет о введении режима простоя (приостановке производства)

Сведения передают в ЦЗН компании и ИП, которые приостановили производство по любой причине (п. 2 ст. 25 Закона РФ №1032-1). Например, к предприятию применена такая мера как административное наказание.

Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. 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 соответствующего мероприятия (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, абз. 2 п. 2 ст. 25 Закона N 1032-1).

Форма отчета о введении режима простоя (приостановке производства) утверждена Приказом N 24 (Приложение N 3).

Работодатель также подает отчет, содержащий информацию об изменении размещенных на единой цифровой платформе сведений, в случае если изменились сведения, содержащиеся в ранее представленном отчете (уменьшение численности работников, исключение сведений о работниках, изменение (на более позднюю) даты начала режима простоя, изменение (на более раннюю) даты окончания режима простоя (не ранее даты подачи отчета, содержащего информацию об изменении сведений)) (п. 3 Приложения N 12 к Приказу N 24).

Отчет представляется в орган службы занятости населения субъекта, по месту фактического осуществления трудовой деятельности работниками.

Таблица – Изменения в форме отчета о введении режима простоя (приостановке производства)

Было до 01.01.2023	**Стало с 01.01.2023**
Форма №2	Форма №2
24. Численность работников, находящихся в простое в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина), чел.	17. Численность работников, находящихся в простое, всего чел.
Не требовалось указывать	14. Причины принятия решения о введении режима простоя (выбрать значение: по вине работодателя; по причинам, не зависящим от работодателя и работника; по вине работника)
Не требовалось указывать	15. Дата введения режима простоя 16. Дата окончания режима простоя

Отчет об организации дистанционной (удаленной) работы

Еще один новый отчет в службу занятости с 2023 года – отчет об организации дистанционной (удаленной) работы (приложение №4 к Приказу Минтруда от 26.01.2022 №24).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ).

При организации дистанционной работы как временно, так и на постоянной основе представляется отчет по форме, утвержденной Приказом N 24 (Приложение N 4).

При этом в строке 14 указывается общая численность работников, находящихся на дистанционной (удаленной) работе, в том числе на постоянной основе; в строке 14.2 - численность работников, переведенных на временную дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях. Исключительными случаями являются: 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 (п. 2 Приложения N 13 к Приказу N 24).

Работодатель также подает отчет, содержащий информацию об изменении размещенных на единой цифровой платформе сведений, в случае если изменились сведения, содержащиеся в ранее представленном отчете (уменьшение численности работников, исключение сведений о работниках, изменение (на более позднюю) даты начала режима дистанционной (удаленной) работы, изменение (на более раннюю) даты окончания режима дистанционной (удаленной) работы (не ранее даты подачи отчета, содержащего информацию об изменении сведений)) (п. 3 Приложения N 13 к Приказу N 24).

Отчет представляется в орган службы занятости населения субъекта, по месту фактического осуществления трудовой деятельности работниками.

Приказ Минтруда России от 16.12.2022 N 786 «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. N 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения»

Приложение N 13 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ ФОРМЫ ПРИЛОЖЕНИЯ N 4 «ОТЧЕТ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЫ»

- в строке 14 - численность работников, находящихся на дистанционной (удаленной) работе, в том числе на постоянной основе;
- в строке 14.2 - численность работников, переведенных на временную дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях. Исключительными случаями являются: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случая на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия, иные исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- в строке 17 - могут быть указаны необходимые по мнению подающего отчет лица комментарии, касающиеся информации, представленной в отчете.
3. Отчитывающаяся организация/индивидуальный предприниматель подает отчет, содержащий информацию об изменении размещенных на Единой цифровой платформе сведений, в случае если изменились сведения, содержащиеся в ранее представленном отчете (уменьшение численности работников, исключение сведений о работниках, изменение (на более позднюю) даты начала режима дистанционной (удаленной) работы, изменение (на более раннюю) даты окончания режима дистанционной (удаленной) работы (не ранее даты подачи отчета, содержащего информацию об изменении сведений)).

Обратите внимание! Дистанционные работники должны быть отражены в отчете по конкретному субъекту РФ и не могут находиться «вне какого-то субъекта РФ».
Срок для первичной подачи такого отчета отсутствует, исходя из логики требований НПА данные в отчете должны быть актуальными.

Таблица – Изменения в форме отчета об организации дистанционной (удаленной) работы

Было до 01.01.2023	**Стало с 01.01.2023**
Форма №4	Форма №4
26. Численность работников, находящихся на дистанционной (удаленной) работе, чел.	14. Численность работников, находящихся на дистанционной (удаленной) работе, всего чел. из них:
27. Численность работников, находящихся на временной дистанционной (удаленной) работе в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина), чел.	14.2. Численность работников, переведенных на временную дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях
Не требовалось указывать	15. Дата начала перевода на дистанционную (удаленную) работу 16. Дата окончания перевода на

	дистанционную (удаленную) работу

Отчет об отпусках без сохранения заработной платы

Другая новая отчетность в службу занятости с 2023 года – отчет об отпусках без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Отдельным категориям работников работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по их заявлению (ч. 1, 2 ст. 128 ТК РФ).

При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы представляется отчет по форме, утвержденной Приказом N 24 (Приложение N 5), в котором, в частности, указываются: дата, с которой начинается отпуск работников без сохранения заработной платы; дата завершения отпуска работников без сохранения заработной платы; численность работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы.

Отчет представляется в орган службы занятости населения субъекта, по месту фактического осуществления трудовой деятельности работниками.

Работодатель также подает отчет, содержащий информацию об изменении размещенных на единой цифровой платформе сведений, в случае если изменились сведения, содержащиеся в ранее представленном отчете (уменьшение численности работников, исключение сведений о работниках, изменение (на более позднюю) даты начала отпуска без сохранения заработной платы, изменение (на более раннюю) даты окончания отпуска без сохранения заработной платы (не ранее даты подачи отчета, содержащего информацию об изменении сведений)) (п. 3 Приложения 14 к Приказу N 24).

Приказ Минтруда России от 16.12.2022 N 786 «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. N 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения»

Приложение N 14 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ ФОРМЫ ПРИЛОЖЕНИЯ N 5 «ОТЧЕТ ОБ ОТПУСКАХ БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ»

- в строке 16 - численность работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы.

- в строке 17 - могут быть указаны необходимые по мнению подающего отчет лица комментарии, касающиеся информации, представленной в отчете.

3. Отчитывающаяся организация/индивидуальный предприниматель подает отчет, содержащий информацию об изменении размещенных на Единой цифровой платформе сведений, в случае если

изменились сведения, содержащиеся в ранее представленном отчете (уменьшение численности работников, исключение сведений о работниках, изменение (на более позднюю) даты начала отпуска без сохранения заработной платы, изменение (на более раннюю) даты окончания отпуска без сохранения заработной платы (не ранее даты подачи отчета, содержащего информацию об изменении сведений)).

Таблица – Изменения в форме отчета об отпусках без сохранения зарплаты

Было до 01.01.2023	**Стало с 01.01.2023**
Форма №2	Форма №5
25. Численность работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина), чел.	15. Численность работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы, всего чел.
Не требовалось указывать	14. Дата начала отпуска без сохранения заработной платы 15. Дата окончания отпуска без сохранения заработной платы

Информация о выполнении квоты по трудоустройству и содействию занятости инвалидов

Работодатель, которому установлен квота, ежемесячно представляет Информацию 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 по состоянию в центр занятости населения (Приложение N 7 к Приказу Минтруда России от 26.01.2022 N 24 (далее - Приказ N 24)). Также предусмотрено представление Информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов (Приложение N 8 к Приказу N 24) (п. 3 ст. 25 Закона N 1032-1, Постановление N 2576).

Конкретный показатель квоты по трудоустройству инвалидов определяется субъектом РФ в зависимости от численности работников у работодателя (п. 1 ст. 13.2 Закона N 1032-1).

Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место установлены Постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 N 366.

Порядок представления данной отчетности аналогичен порядку, описанному в разделе "Отчет о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей".

Информация по Приложению N 7 представляется работодателем до 10-го числа месяца,

следующего за отчетным периодом (п. 3 Приложения N 16 к Приказу N 24).

Информация по Приложениям N N 7 и 8 представляется по месту фактического нахождения отчитывающейся организации. В случае представления сведений филиалом или представительством указывается фактический адрес филиала или представительства.

Обратите внимание! Согласно п. 5 Постановления Правительства РФ от 14.03.2022 N 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место», квота для приема на работу инвалидов закрывается в том числе при наличии трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Таблица – Изменения в форме отчета 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

Было до 01.01.2023	**Стало с 01.01.2023**
Форма №5	Форма №7
16. Среднесписочная численность работников за отчетный период (без учета работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда за отчетный период), чел.	13. Списочная численность работников отчитывающейся организации в субъекте, всего чел. Из них: 13.1. Численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест или результатам специальной оценки условий труда, чел. 14. Среднесписочная численность работников (без учета работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда за отчетный период)
17. Размер установленной квоты для приема на работу инвалидов, %	15. Размер установленной квоты для приема на работу инвалидов, %

	16. Размер установленной квоты для приема на работу инвалидов, чел.
18. Численность работников, работавших на квотируемых рабочих местах за отчетный период (отражается численность трудоустроенных инвалидов, имеющих рекомендации к труду, отработавших на квотируемых рабочих местах не менее 15 дней в отчетном периоде), чел.	17. Численность работников, работавших на квотируемых рабочих местах за отчетный период (отражается численность трудоустроенных инвалидов, имеющих рекомендации к труду, отработавших на квотируемых рабочих местах не менее 15 дней в отчетном периоде), чел.
Не было аналогичной возможности	18. Численность работников, работавших в счет квоты за отчетный период у других работодателей в рамках заключенного соглашения о трудоустройстве инвалидов в других организациях, чел. 19. Сведения о работающих инвалидах: 19.1. фамилия, имя, отчество (при наличии) 19.2. СНИЛС 19.3. дата рождения 19.5. профессия (по ОКПДТР) 19.6. группа инвалидности (выбрать значение: группа 1, группа 2, группа 3) 19.7. категория инвалидности (дети-инвалиды (14-15 лет); инвалиды в трудоспособном возрасте, в том числе дети-инвалиды (16-17 лет); инвалиды старше трудоспособного возраста
20. Численность инвалидов, не трудоустроенных в счет установленной квоты, на конец отчетного периода, чел.	19. Численность инвалидов, не трудоустроенных в счет установленной квоты, на конец отчетного периода, чел.
20. Количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, из них: 20.1. количество свободных (вакантных) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов 20.2. количество специальных рабочих мест, на которые трудоустроены инвалиды	21. Количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, всего: Из них: 21.1. количество свободных (вакантных) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов 21.2. количество специальных рабочих мест, на

	которые трудоустроены инвалиды
22. Справочная информация по инвалидам: 22.1. численность по группам инвалидности, чел.: - группа 1; - группа 2; - группа 3 22.2. численность по категориям инвалидов, чел.: - дети-инвалиды (14-15 лет); - инвалиды в трудоспособном возрасте, в том числе дети-инвалиды (16-17 лет); - инвалиды старше трудоспособного возраста	19. Сведения о работающих инвалидах <***>: 19.1. фамилия, имя, отчество (при наличии) 19.2. СНИЛС 19.3. дата рождения 19.5. профессия (по ОКПДТР) 19.6. группа инвалидности (выбрать значение: группа 1, группа 2, группа 3) 19.7. категория инвалидности (дети-инвалиды (14-15 лет); инвалиды в трудоспособном возрасте, в том числе дети-инвалиды (16-17 лет); инвалиды старше трудоспособного возраста <***> заполняется по каждому работнику-трудоустроенному инвалиду **Важно!** Для предоставления указанных сведений не требуется получение согласия субъекта на передачу его персональных данных согласно ст. 6 Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных» (п.1. пп.2 так как данные ПД необходимы для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей).
23. Информация о локальных нормативных актах, содержащих сведения о рабочих местах, выделенных или созданных для трудоустройства инвалидов (действующих в отчетном периоде): 23.1. наименование локального нормативного акта; 23.2 дата принятия локального нормативного акта; 23.3. номер локального нормативного акта	23. Информация о локальных нормативных актах, содержащих сведения о рабочих местах, выделенных или созданных для трудоустройства инвалидов (действующих в отчетном периоде): 23.1. наименование локального нормативного акта; 23.2 дата принятия локального нормативного акта; 23.3. номер локального нормативного акта;

	23.4. профессия (по ОКПДТР); 23.4.1. количество рабочих мест, выделенных или созданных для трудоустройства инвалидов **Важно!** Рекомендуется в ЛНА по квотированию рабочих мест указывать рабочие места, которые выделяются для приема на работу инвалидов
Не было аналогичных требований	24. Информация о заключении соглашения о трудоустройстве инвалидов с иной организацией или ИП: 24.1. наименование иной организации; 24.2. ИНН иной организации; 24.3. номер документа; 24.4. дата документа; 24.5. дата начала действия соглашения; 24.6. дата окончания действия соглашения.

Таблица – Изменения в форме отчета по информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов

Было до 01.01.2023	**Стало с 01.01.2023**
Форма №6	Форма №8
Формы не отличаются по сутевым сведениям	Формы не отличаются по сутевым сведениям

Отчет о принятии решения о ликвидации или прекращении деятельности работодателя, сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров

Организации обязаны сообщать в службу занятости населения о предстоящей ликвидации и (или) сокращении численности (штата) работников и о возможном расторжении трудовых договоров 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 службу 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).

Форма отчета о принятии решения о ликвидации организации или прекращении деятельности ИП, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров утверждена Приказом Минтруда России от

26.01.2022 N 24 (Приложение 1).

Отчет представляется по месту фактического осуществления трудовой деятельности работниками, сведения о работниках заполняются по каждому работнику, подлежащему увольнению.

Работодатель подает отчет, содержащий информацию об изменении размещенных на единой цифровой платформе сведений, в случае если изменились сведения, содержащиеся в ранее представленном отчете (уменьшение численности работников, исключение сведений о работниках, изменение (на более позднюю) даты начала сокращения работников, изменение (на более раннюю) даты окончания сокращения работников (не ранее даты подачи отчета, содержащего информацию об изменении сведений)) (п. 3 Приложения N 10 к Приказу N 94н).

Если предполагается массовое высвобождение работников, то 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 (далее - Положение)), 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).

Сведения по формам из Положения N 99 представляются дополнительно к отчету по форме, утвержденной Приложением N 1 к Приказу N 24.

Таблица – Изменения в форме отчета о сокращении численности или штата

Было до 01.01.2023	**Стало с 01.01.2023**
Не было ранее	15. Причины принятия решения об увольнении работников (выбрать значение: реорганизация, плановое сокращение, внеплановое сокращение)
19. Численность работников, предполагаемых к увольнению, чел., из них: 19.1. женщины; 19.2. граждане в возрасте от 16 до 29 лет; 19.3. пенсионеры; 19.4. граждане предпенсионного возраста; 19.5. инвалиды; 19.6. иностранные граждане	18. Численность работников, предполагаемых к увольнению, всего чел. <**>: 19.1. женщины; 19.2. граждане в возрасте от 16 до 35 лет; 19.3. пенсионеры; 19.4. граждане предпенсионного возраста; 19.5. инвалиды; 19.6. иностранные граждане

22. Численность работников, уволенных из-за санкций с начала текущего года, чел., из них: 22.1. иностранных работников 22.2. работников предпенсионного возраста	Нет аналогичных требований
23. Численность работников, уволенных с начала текущего года в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, чел.	Нет аналогичных требований
25. Сведения о работниках, подлежащих увольнению (Заполняется по каждому работнику, подлежащему увольнению). 25.1. фамилия, имя, отчество (при наличии); 25.2 пол; 25.3. дата рождения; 25.4. должность, профессия, специальность; 25.5. квалификационные требования; 25.6. условия оплаты труда, средний размер заработной платы (за последние три месяца); 25.7. особые категории работников (выбрать значение: инвалиды, граждане предпенсионного возраста, пенсионеры)	20. Сведения о работниках, предполагаемых к увольнению: 20.1. фамилия, имя, отчество (при наличии); 20.2. СНИЛС; 20.3. пол; 20.4. дата рождения; 20.5. профессия (по ОКПДТР); 20.6. уровень образования (по ОКИН); 20.7. средний размер заработной платы (за последние три месяца); 20.8. особые категории работников (выбрать значение: инвалиды, граждане предпенсионного возраста, пенсионеры, граждане в возрасте от 16 до 35 лет); 20.9. контактный номер телефона

Отчет о применении процедур о несостоятельности (банкротстве)

Работодатели обязаны ежемесячно представлять отчет о применении процедур о несостоятельности (банкротстве) в орган занятости, после того как в отношении них ввели ту или иную процедуру в рамках банкротства (п. 3 ст. 25 Закона N 1032-1, Постановление N 2576).

Отчет о применении процедур о несостоятельности (банкротстве) работодатели должны представлять в органы службы занятости по форме, приведенной в приложении № 3 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24.

В отчете указывают конкретное наименование процедуры банкротства, применяемой в отношении работодателя, – наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство или мировое соглашение. Также указывают дату начала применения процедуры, применяемой при несостоятельности, и дату окончания применения этой процедуры. Работодатели, находящиеся в процедуре банкротства, представляют отчет ежемесячно (п. 3 ст. 25

Закона от 19.04.1991 № 1032-1). Конкретные сроки сдачи отчета законодательством не регламентированы.

Порядок представления данной отчетности аналогичен порядку, описанному в разделе «Отчет о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей».

Отчет представляется в орган службы занятости населения субъекта, по месту фактического нахождения отчитывающейся организации.

Таблица – Изменения в форме отчета о банкротстве

Было до 01.01.2023	**Стало с 01.01.2023**
Форма №3	Форма №6
15. Применяется или не применяется к работодателю процедура о несостоятельности (банкротстве)	Нет аналогичных требований
16.5. Наименование процедуры	12.4. Наименование процедуры (выбрать значение: наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство, мировое соглашение)

Информация о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей

Работодатели представляют в службу занятости информацию о наличии свободного рабочего места или должности в организации, на которую может быть трудоустроен новый работник. Сообщать в службу занятости 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 работодателями данных сведений и информации устанавливается Правительством РФ (п. 3 ст. 25 Закона N 1032-1, Письмо Минтруда России от 25.10.2017 N 14-1/В-953, Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576 (далее - Постановление N 2576)).

Органы государственной власти и местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения и унитарные предприятия, организации с государственным и муниципальным участием, 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, представляют сведения посредством их размещения на единой цифровой платформе, в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)"

(п. 5 Правил, утв. Постановлением N 2576 (далее - Правила N 2576), п. 3 Постановления N 2576).

Иные организации могут выбрать также вариант представления отчетности 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 (п. 3 Правил N 2576).

Вопрос: если нет дистанционки, нет инвалидов, нет неполного рабочего дня, нет простоя, то нужно подавать нулевые отчёты или нет?

Ответ:

Отчетность по инвалидам:

Да, отчеты подаются.

В соответствии с частью 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2022) "О занятости населения в Российской Федерации", работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

- информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах 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.

Отчетность по неполному рабочему дню и по простою:

Нулевые отчеты не подаются.

В соответствии с частью 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2022) "О занятости населения в Российской Федерации", сообщить об указанных событиях в органы службы занятости необходимо в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Отчет по дистанционным работникам:

Нулевой отчет не подается.

В дальнейшем при появлении дистанционных работников отчет необходимо будет подать в течение 1 (одного) рабочего дня (п. 4.1 Приказа Минтруда России от 16.12.2022 N 786 "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости

населения»).

ВЫПИСКА

Закон РФ от 19.04.1991 N 1032–1 (ред. от 28.12.2022) "О занятости населения в Российской Федерации" (извлечение):

Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения

2. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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.

3. Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости: сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

(в ред. Федерального закона от 27.12.2009 N 367-ФЗ)

- информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах 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.

Приказ Минтруда России от 26.01.2022 N 24 (ред. от 16.12.2022) "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения" (извлечение):

4.1. Рекомендовать работодателям: при изменении сведений, размещенных в соответствии с настоящим приказом на Единой цифровой платформе, с целью их актуализации представлять соответствующую информацию в течение 1 (одного) рабочего дня с момента принятия решения,

повлекшего изменение сведений, размещенных на Единой цифровой платформе; представлять информацию согласно приложению N 7 к настоящему приказу до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Вопрос №4. Спорные вопросы по срокам подачи отчетов

Нормативные акты:

1. *Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2022) "О занятости населения в Российской Федерации"*
2. *ст. 5, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022)*
3. *Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 (ред. от 24.12.2014) "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"*
4. *Приказ Минтруда России от 16.12.2022 N 786 "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"*
5. *Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 16.02.2023) "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации"*
6. *Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576 "О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (вместе с "Правилами представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации")*

Сдавайте отчеты в сроки, установленные законом. Актуализируйте сведения на сайте «Работа в России» в течение рабочего дня после принятия решения об изменениях, а информацию по квотированию рабочих мест для инвалидов – один раз в месяц не позже 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

Таблица – Спорные вопросы о сроках подачи отчетности

Отчет	**Срок по закону «О занятости» ст. 25 п.2. и п.3.**	**Срок по Приказу Минтруда России от 16.12.2022 N 786 п.4.1.**
Форма представления работодателем отчета о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном	Организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации	Рекомендовать в течение 1 (одного) рабочего дня с момента принятия решения, повлекшего изменение сведений, размещенных на Единой цифровой платформе

расторжении трудовых договоров, согласно приложению N 1	может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.	
Форма представления работодателем отчета о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, согласно приложению N 2	В течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий	Рекомендовать в течение 1 (одного) рабочего дня с момента принятия решения, повлекшего изменение сведений, размещенных на Единой цифровой платформе
В этой форме (о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели) есть смысловое противоречие, так как по закону работодатель извещает в случае «принятия решения о проведении соответствующих мероприятий», то есть по логике это относится к случаям применения ст. 74 Трудового кодекса РФ, но новая форма отчета, введенная Приказом №786 вводит отчетность о любых основаниях для введения неполного рабочего дня, недели по ст. 93 Трудового кодекса РФ. Хотя по мнению Минтруда противоречий нет, так как и в случае введения неполного дня по инициативе работника в одностороннем порядке оно не вводится. Работодатель должен дать согласие на такое введение неполного рабочего времени.		
Форма представления работодателем отчета о введении режима простоя (приостановке производства), согласно приложению N 3	В течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий	Рекомендовать в течение 1 (одного) рабочего дня с момента принятия решения, повлекшего изменение сведений, размещенных на Единой цифровой платформе
Форма представления работодателем отчета об организации дистанционной (удаленной) работы, согласно приложению N 4	Не установлено	Рекомендовать в течение 1 (одного) рабочего дня с момента принятия решения, повлекшего изменение сведений, размещенных на Единой цифровой платформе
Форма представления работодателем отчета об отпусках без сохранения заработной платы, согласно приложению N 5	Не установлено	Рекомендовать в течение 1 (одного) рабочего дня с момента принятия решения, повлекшего изменение сведений, размещенных на Единой цифровой платформе
Форма представления работодателем отчета о	Ежемесячно	Рекомендовать в течение 1 (одного) рабочего дня с момента

применении в отношении работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), согласно приложению N 6		принятия решения, повлекшего изменение сведений, размещенных на Единой цифровой платформе
Форма представления работодателем информации о наличии созданных или выделенных рабочих местах 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, согласно приложению N 7	Ежемесячно	Рекомендовать до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом
Форма представления работодателем информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, согласно приложению N 8	Ежемесячно	Рекомендовать в течение 1 (одного) рабочего дня с момента принятия решения, повлекшего изменение сведений, размещенных на Единой цифровой платформе

Таким образом, срок для предоставления информации установлен законом «О занятости населения». В Приказе Минтруда №786 установлен рекомендованный срок для актуализации данных, если были изменения ранее поданных сведений.

Вопрос №5. Ответственность за неподачу отчета или представление неактуальных сведений

Нормативные акты:

1. *Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2022) "О занятости населения в Российской Федерации"*
2. *ст. 5, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022)*
3. *Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 (ред. от 24.12.2014) "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"*
4. *Приказ Минтруда России от 16.12.2022 N 786 "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"*
5. *Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 16.02.2023) "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации"*
6. *Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576 "О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (вместе с "Правилами представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации")*

Содержание вопроса:

1. Ответственность за несдачу отчетности в Центр занятости
2. Обязан ли работодатель уведомлять службу занятости о новых вакансиях и какова ответственность за непредставление такой информации?
3. Правомерно ли взыскание штрафа с руководителя организации за то, что организация ежемесячно не сообщает в Центр занятости о выполнении квоты или о вакансиях для инвалидов?

Ответственность за несдачу отчетности в Центр занятости

Согласно ст. 19.7 КоАП РФ непредставление или несвоевременное представление в службу занятости сведений о введении режима неполного рабочего времени, а равно их представление в искаженном виде влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц - от 300 до 500 рублей;
- на юридических лиц - от 3 000 до 5 000 рублей.

За нарушение законодательства по квотированию рабочих мест для инвалидов грозит штраф в размере от 5 000 до 10 000 рублей на основании ст. 5.42 КоАП РФ. Несданная отчетность может спровоцировать проверку со стороны трудовой инспекции. В итоге штрафы могут оказаться намного больше.

Обязан ли работодатель уведомлять службу занятости о новых вакансиях и какова ответственность за непредставление такой информации?

Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах 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 (п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон N 1032-1), Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576).

Иных случаев обязательного информирования органов службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей федеральным законодательством не предусмотрено.

Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе трудоустройства определяемого органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан (п. 1 ст. 25 Закона N 1032-1).

Разработка с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, в том числе по организации сопровождения при содействии в трудоустройстве и занятости инвалидов, и реализация таких программ, относятся к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения (пп. 3 п. 1 ст. 7.1-1 Закона N 1032-1).

К категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, по нашему мнению, следует относить (п. 2 ст. 5 Закона N 1032-1):

1) инвалидов;

2) лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;

3) несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет;

4) лиц предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

5) беженцев и вынужденных переселенцев;

6) граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей;

7) одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;

8) граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других

радиационных аварий и катастроф;

9) граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации.

Таким образом, определение конкретных категорий граждан (в том числе из числа вышеперечисленных), которые должны быть трудоустроены работодателями или для трудоустройства которых должны быть зарезервированы отдельные виды работ (профессий), а также определение количества квотируемых рабочих мест относится к полномочиям органов исполнительной власти субъектов РФ.

По мнению Конституционного Суда РФ, такое правовое регулирование согласуется с целями государственной политики в сфере содействия занятости, в равной мере распространяется на всех работодателей, соответствующих установленным требованиям (Определение Конституционного Суда РФ от 25.02.2013 N 233-О).

Таким образом, происходит распространение механизма квотирования рабочих мест на еще одну категорию лиц - граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Вместе с тем, в отличие от квотирования рабочих мест для инвалидов квотирование рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, федеральным законодательством не регламентировано и оставлено на усмотрение региональных органов исполнительной власти. В этой связи практика квотирования рабочих мест для таких граждан в различных субъектах РФ различна.

Отметим, что работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения.

В случае обращения работодателя государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные законодательством о занятости населения и направленные на трудоустройство инвалидов (п. 8 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 N 366).

При этом, по мнению Минтруда России, если работодатель считает, что у него есть вакансия, он обязан сообщить органу службы занятости о ее наличии (Письмо Минтруда России от 25.10.2017 N 14-1/В-953).

Таким образом, работодатель обязан предоставлять в службу занятости информацию о вакансиях во всех случаях, а не только о рабочих местах для трудоустройства инвалидов и в случаях, предусмотренных региональным законодательством.

Правомерно ли взыскание штрафа с руководителя организации за то, что организация

ежемесячно не сообщает в Центр занятости о выполнении квоты или о вакансиях для инвалидов?

Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4% среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более 3% от среднесписочной численности работников (ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", п. 1 ст. 13.2 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон N 1032-1)).

Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой (п. 5 ст. 13.2 Закона N 1032-1).

Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством РФ (п. 6 ст. 13.2 Закона N 1032-1).

Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о созданных или выделенных рабочих местах 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, которая предусматривает в том числе сведения о численности работников, работавших на квотируемых рабочих местах за отчетный период, численности инвалидов, не трудоустроенных в счет установленной квоты, на конец отчетного периода, количестве специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов (свободных и нет) (п. 3 ст. 25 Закона N 1032-1).

Часть 1 ст. 5.42 КоАП РФ предусматривает административную ответственность должностных лиц в виде штрафа в размере от 5 000 до 10 000 руб.:

- за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов;

- за отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты.

Таким образом, данная норма не предусматривает ответственности за непредставление сведений органам службы занятости (ч. 1 ст. 24.5 КоАП РФ).

Данная точка зрения согласуется с правовой позицией Верховного Суда РФ, высказанной в Постановлении от 08.04.2014 N 32-АД14-2.

Верховный Суд РФ отметил, что непредставление в службу занятости населения ежемесячной информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов и наличии вакантных рабочих мест на квотируемые рабочие места не влечет наступления административной ответственности по ст. 5.42 КоАП РФ. В ситуации, когда организация не представляла вышеуказанные сведения в службу занятости населения, но в то же время руководителем организации был издан приказ об установлении квоты для приема на работу инвалидов, в котором была установлена такая квота, утвержден перечень рабочих мест для инвалидов и созданы такие рабочие места, Верховный Суд РФ признал незаконным привлечение руководителя организации к ответственности, предусмотренной ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ.

Однако за непредставление или несвоевременное представление органам службы занятости сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этими органами их законной деятельности, предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа на граждан в размере от 100 до 300 руб.; на должностных лиц - от 300 до 500 руб.; на юридических лиц - от 3 000 до 5 000 руб. (ст. 19.7 КоАП РФ).

Таким образом, если организация не представляет в органы службы занятости информацию о выполнении квоты или о вакансиях для инвалидов, то руководитель организации может быть привлечен к ответственности в виде штрафа в размере от 300 до 500 руб.