|  |  |
| --- | --- |
| **Статья**  **Нормы исполнения Закона о занятости населения для работодателей** | |
| http://zan.donland.ru/Data/Sites/93/media/ur_pom/ur_pom2.jpg | Безработица несет с собой не только бедность значительным слоям населения, но и духовную, моральную, нравственную деградацию людей. Решение проблем занятости населения стоит в числе наиважнейших, первоочередных задач государства.  Основным законодательным актом в сфере занятости является Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости населения), который предполагает и регулирует участие работодателей в обеспечении занятости. |

КУ «Нефтеюганский центр занятости населения» обращает внимание работодателей, независимо от форм собственности, на необходимость соблюдения законодательства в сфере занятости населения.

В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона о занятости населения:

1.Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе:

-соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

-реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;

-оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей;

-создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Суммы средств, затраченных работодателями на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_357304/3fdee9a04c76f1af1e084502759523cd77da7d16/#dst4005) о налогах и сборах;

-разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

-соблюдения установленной [квоты](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342577/931d581bb4ce535d15414800fc6070219c7deefd/#dst77) для трудоустройства инвалидов;

трудоустройства определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан;

-привлечения трудовых ресурсов в субъекты Российской Федерации, включенные в [перечень](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_356366/#dst100006) субъектов Российской Федерации, утвержденный Правительством Российской Федерации;

-осуществления [сопровождения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358813/ea2687d811bfe251681cad6aadb1052ea2dbfdab/#dst526) при содействии занятости инвалида, в том числе формирования с учетом его потребностей пути передвижения по территории работодателя, оборудования (оснащения) для него рабочего места, обеспечения для него доступа в необходимые помещения, оказания помощи в организации труда при дистанционной работе или работе на дому, определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида, предоставления при необходимости помощи наставника.

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;

-информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей;

-созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной [квотой](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342577/931d581bb4ce535d15414800fc6070219c7deefd/#dst77) для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

3.1. Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России" в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Напоминаем, что с 3 июля 2015 года введена в эксплуатацию обновленная версия информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» ([http://trudvsem.ru](http://trudvsem.ru/)). Портал значительно расширяет возможности по поиску квалифицированных работников. На Портале можно не только разместить имеющиеся вакансии, но и самостоятельно осуществлять поиск и подбор персонала, а также ознакомиться с реализуемыми региональными программами в сфере содействия занятости населения. Для самостоятельного размещения информации на Портале необходимо зарегистрироваться в личном кабинете, что занимает всего несколько минут.

В соответствии с пунктами 28 и 29 Правил формирования, ведения и модернизации информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России», утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2015 года № 885, работодатель, ежемесячно размещающий информацию о вакансиях в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» (далее – Система) в соответствии с утвержденными Правилами, считается исполнившим требования [статьи 25](consultantplus://offline/ref=ACE631036EC05D199771D65F0A18DEE324EA6829D514455C36F5E3A6236DBA9595E6CC6414509866d63BL) Закона о занятости населения в части предоставления органам службы занятости информации о вакансиях. Работодатель, зарегистрированный в Системе в соответствии с указанными Правилами и не разместивший в Системе информацию о вакансиях, считается проинформировавшим органы службы занятости населения об отсутствии вакансий.

Следует помнить и о предоставлении до 5 числа, следующего за отчетным периодом, своевременной ежемесячной информации о рабочих местах, выделенных в счет установленной квоты для трудоустройства инвалидов и информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах.

Кроме того важно помнить**, что работодатели несут административную ответственность согласно статье 19.7 Кодекса административных правонарушений РФ за полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках, об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей.**