

**Вопрос:** 1. Будет ли наказан работодатель за непредставление в службу занятости сведений о вакансиях? Если да, то как и на основании каких документов?

2. Согласно п. 3 ст. 25 Закона о занятости (от 19.04.1991 N 1032-1) работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости, в частности, сведения о вакансиях. Организация не относится к категориям работодателей, которые перечислены в п. 3.2 ст. 25 Закона о занятости. Нужно ли тогда ей представлять такие сведения? Если да, то до какого числа сдавать отчет и по какой форме?

**Ответ:**

## **МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО  
от 4 мая 2022 г. N 16-1/В-378**

Департамент занятости и трудовой миграции, рассмотрев обращение от 7 апреля 2022 г. по вопросу представления работодателями информации о вакансиях, сообщает следующее.

Правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, определены Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон о занятости населения).

Работодатели представляют органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона о занятости населения, согласно которому порядок представления работодателями сведений и информации устанавливается Правительством Российской Федерации.

Так, в соответствии с пунктом 3 Правил представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2021 г. N 2576 (далее - Правила), работодатели, за исключением работодателей, указанных в пункте 5 Правил, представляют сведения и информацию, предусмотренные пунктом 3 статьи 25 Закона о занятости населения, в том числе информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, одним из следующих способов по выбору:

а) посредством размещения сведений и информации на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" (далее - единая цифровая платформа), в том числе (с 1 января 2023 г.) с использованием федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)";

б) в органы службы занятости непосредственно, либо в виде почтового отправления с описью вложения, либо в форме электронных документов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Предусмотренные пунктом 3 статьи 25 Закона о занятости населения сведения и информацию, в том числе информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, согласно указанной норме, а также пункту 2 Правил работодатели обязаны представлять ежемесячно. Информация, сформированная, например, по состоянию на конец

последнего календарного дня отчетного месяца, может быть представлена в соответствующий орган службы занятости в течение 10 рабочих дней, следующих за отчетным месяцем.

Информируем, что форма для представления в органы службы занятости информации о вакансии утверждена приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 октября 2021 г. N 738н "Об утверждении форм документов, связанных с предоставлением государственных услуг в области содействия занятости населения".

Дополнительно сообщаем, что ответственность за непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) государственный контроль (надзор), государственный финансовый контроль, организацию, уполномоченную в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) муниципальный контроль, муниципальный финансовый контроль, сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности, либо представление в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) государственный контроль (надзор), государственный финансовый контроль, организацию, уполномоченную в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) муниципальный контроль, муниципальный финансовый контроль, таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде установлена статьей 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Директор Департамента занятости населения  
и трудовой миграции Минтруда  
М.В.КИРСАНОВ

04.05.2022

---



**РАБОТА  
РОССИИ**

**ГКУ «Алапаевский ЦЗ» информирует:**

**Уважаемые работодатели!**

Доводим до вашего сведения, что с 01 июня 2022 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме **15279,00** руб. в месяц.

В Свердловской области с учетом уральского коэффициента (15%) минимальный размер оплаты труда составляет **17570,85** руб.

Основание:

- Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановление Правительства РФ от 28.05.2022 N 973 "Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацами четвертым - шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

