

Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения

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

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

(в ред. Федерального **закона** от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

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

(в ред. Федерального **закона** от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

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;

(в ред. Федеральных законов от 10.01.2003 N 8-ФЗ, от 31.12.2005 N 199-ФЗ (ред. 29.12.2006), от 27.12.2009 N 367-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

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** о налогах и сборах;

(в ред. Федеральных законов от 27.12.2009 N 367-ФЗ, от 30.11.2011 N 361-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

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

(в ред. Федерального **закона** от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

соблюдения установленной **квоты** 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 субъектов Российской Федерации, утвержденный Правительством Российской Федерации.

(абзац введен Федеральным **законом** от 22.12.2014 N 425-ФЗ)

КонсультантПлюс: примечание.

В соответствии со **статьей 82** Трудового кодекса РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных тарифных соглашениях.

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.

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

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.

(абзац введен Федеральным [законом](#) от 25.12.2008 N 287-ФЗ)

(п. 2 в ред. Федерального [закона](#) от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

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.

(в ред. Федеральных законов от 29.12.2001 [N 188-ФЗ](#), от 23.02.2013 [N 11-ФЗ](#), от 02.07.2013 [N 162-ФЗ](#))

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 системе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

(п. 3.1 введен Федеральным [законом](#) от 22.12.2014 N 425-ФЗ)

4. Исключен. - Федеральный [закон](#) от 10.01.2003 N 8-ФЗ.

5. Исключен. - Федеральный [закон](#) от 29.12.2001 N 188-ФЗ.

4. Утратил силу. - Федеральный [закон](#) от 22.08.2004 N 122-ФЗ.

5. При приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу.

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

6. Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной [законодательством](#) Российской Федерации об административных правонарушениях.

(п. 6 введен Федеральным [законом](#) от 02.07.2013 N 162-ФЗ)