**Приказом Минтруда России**

**от 26.01.2022 г. № 24 утверждены формы сведений предоставляемых работодателями:**

* о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении договоров
* о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также о приостановке производства
* о применении в отношении данного работодателя процедур банкротства
* информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов
* информации о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов

**Сведения предоставляются через личный кабинет работодателя на сайте Единой цифровой платформы «Работа в России» https://trudvsem.ru/**

**Для отображения форм доступных отчетов, работодателю необходимо авторизоваться с помощью учетной записи ЕСИА. Далее перейти во вкладку «Все сервисы» - «формы отчетности» - «заполнение отчетов»**

***В соответствии с пунктом 2 статьи 25 Закона о занятости населения:***

* 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 2 месяца**, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее **чем за 2 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.