

Ответ Минтруда: сообщать ли в службу занятости о переводе на удалённую работу

В феврале Минтруд видоизменил бланк для информирования о введении режима неполного рабочего времени и приостановке производства (утверждено приказом от 14.02.22 № 57). Добавлена строка, где следует указывать сведения об удалённой работе. Предприниматели задаются вопросом: должны ли они теперь оповещать службу занятости о том, что переводят сотрудников на дистанционную работу. Минтруд в письме от 08.04.22 № 14-2/ООГ-2304 отвечает: **да, должны**.

Если на фирме вводятся неполная рабочая неделя или неполный рабочий день либо приостанавливается производство, то закон, а именно п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.91 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», обязывает работодателей уведомлять об этом службу занятости. После февральской корректировки в **п. 16** формы нужно указывать, помимо прочего, факт перевода на удалёнку.

Следует ли отсюда, что теперь компаниям в принципе полагается сообщать государству о переводе персонала на удалённый режим? В ст. 25 Закона № 1032-1 нет прямых указаний на такую обязанность. Несмотря на это, Минтруд полагает, что для обеспечения занятости граждан работодателям следует информировать ведомство, если в компании:

- приняли решение об удалённой работе
- изменилось число сотрудников, работающих удалённо

Обратите внимание! Организации, где в прошлом году среднесписочная численность сотрудников была более **25 человек**, должны сообщать данные в службу занятости, используя платформу «Работа в России».

Читайте также Социальный контракт: как получить 250 000 на запуск бизнеса