**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)

(см. текст в предыдущей редакции)

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)

(см. текст в предыдущей редакции)

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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_57470/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst101299) (ред. 29.12.2006), от 27.12.2009 [N 367-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_95497/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100025), от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

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_28165/3fdee9a04c76f1af1e084502759523cd77da7d16/#dst4005) о налогах и сборах;

(в ред. Федеральных законов от 27.12.2009 [N 367-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_95497/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100026), от 30.11.2011 [N 361-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122460/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100170), от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

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)

(см. текст в предыдущей редакции)

соблюдения установленной [квоты](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/931d581bb4ce535d15414800fc6070219c7deefd/#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_178482/#dst100006) субъектов Российской Федерации, утвержденный Правительством Российской Федерации.

(абзац введен Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172508/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100092) от 22.12.2014 N 425-ФЗ)

КонсультантПлюс: примечание.

В соответствии со [статьей 82](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e0c3e0268d6f6fb06ce99f6b41974a111d7f070b/#dst512) 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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_95497/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100028) от 27.12.2009 N 367-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83003/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100015) от 25.12.2008 N 287-ФЗ)

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

(см. текст в предыдущей редакции)

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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_95497/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100030) от 27.12.2009 N 367-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

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_8559/931d581bb4ce535d15414800fc6070219c7deefd/#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.

(в ред. Федеральных законов от 29.12.2001 [N 188-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34671/b004fed0b70d0f223e4a81f8ad6cd92af90a7e3b/#dst100021), от 23.02.2013 [N 11-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_142512/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009), от 02.07.2013 [N 162-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148473/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100028))

(см. текст в предыдущей редакции)

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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_185130/#dst100018), установленном Правительством Российской Федерации.

(п. 3.1 введен Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172508/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100094) от 22.12.2014 N 425-ФЗ; в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209889/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100026) от 28.12.2016 N 495-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

4. Исключен. - Федеральный закон от 10.01.2003 N 8-ФЗ.

(см. текст в предыдущей редакции)

5. Исключен. - Федеральный [закон](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34671/b004fed0b70d0f223e4a81f8ad6cd92af90a7e3b/#dst100023) от 29.12.2001 N 188-ФЗ.

(см. текст в предыдущей редакции)

4. Утратил силу. - Федеральный [закон](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_49025/b004fed0b70d0f223e4a81f8ad6cd92af90a7e3b/#dst100113) от 22.08.2004 N 122-ФЗ.

(см. текст в предыдущей редакции)

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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/307b9638d24d24fa83f0937c6a7f80ffd1a4baa5/#dst100240) 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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148473/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100029) от 02.07.2013 N 162-ФЗ)