

21.01.2025

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Утверждены правила ведения реестра недобросовестных работодателей

Постановлением Правительства РФ от 27.12.2024 № 1927 утверждены Правила ведения реестра работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости (вступило в силу 01.01.2025).

Ведение реестра осуществляет Роструд.

Основанием для внесения записи о работодателе в реестр является наличие вступившего в законную силу постановления по делу об административном правонарушении об уклонении от оформления трудового договора либо заключении гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, в соответствии с ч. 4 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Запись о работодателе в реестре будет содержать следующие сведения:

- полное и сокращенное (при наличии) наименование юридического лица;
- фамилию, имя и отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя;
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- дату внесения записи в реестр;
- основание внесения записи в реестр (номер и дата постановления);
- количество вступивших в законную силу постановлений в отношении работодателя в период нахождения записи о нем в реестре.

Срок нахождения работодателя в реестре будет составлять один год с момента последнего установленного факта нелегальной занятости.

Основанием для исключения из реестра послужат:

- истечение вышеуказанного срока;
- отмена вступившего в законную силу постановления по делу &lgm;об административном правонарушении, на основании которого работодатель был включен в реестр.

Также запись из реестра будет исключаться в случаях:

- отмены постановления судом;
- ликвидации юрлица или прекращения деятельности ИП.

А знаете ли вы?

Видеосеминар «Изменения трудового законодательства в 2025 году» уже в системе

В декабре прошел вебинар, посвященный нововведениям и изменениям трудового законодательства.

На вебинаре были разобраны основные нововведения 2024–2025 годов, о которых важно знать кадровому специалисту.

Запись мероприятия и сопутствующие материалы размещены в системе «Помощник кадровика: Эксперт» и доступны для ознакомления.

Как найти

Главная страница системы «Помощник кадровика: Эксперт» → сервис [«Видеосеминары»](#).

Вопрос-ответ



Майорова К.А.

Вопрос:

Можно ли уведомить работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, о сокращении?

На предприятии есть женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, но подразделения, в которых они работали, закрылись.

Предприятие будет вынуждено сократить этих женщин при достижении детьми возраста трех лет.

Можно ли этим женщинам отправить информационное письмо о закрытии подразделений и ликвидации их рабочих мест? Будет ли это письмо считаться периодом предупреждения не менее чем за два месяца?

Ответ:

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники (в том числе находящиеся в отпуске) должны быть уведомлены персонально и под подпись не менее чем за два месяца (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

Сотрудниц, которые имеют детей в возрасте до трех лет, уволить по сокращению нельзя.

Однако законодательство не запрещает работодателю уведомить сотрудниц (направить информационное письмо) о предстоящем сокращении до того, как детям исполнится три года.

Главное, чтобы сам факт увольнения состоялся после достижения ребенком возраста трех лет.

При принятии решения о сокращении следует установить, относятся ли сотрудницы к работникам, которых нельзя уволить по инициативе работодателя, а также к работникам, имеющим преимущественное право на оставление на работе (ст. 261, ст. 179, ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Также необходимо предложить сотрудницам другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую их квалификации, или уведомить их об отсутствии вакантных должностей (ст. 81, ст. 180 Трудового кодекса РФ).

Способ и форму уведомления сотрудниц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, работодатель определяет самостоятельно.

Обратите внимание, что необходимо получить подпись сотрудниц на уведомлении о предстоящем увольнении. Иными словами, у работодателя должно быть доказательство того, что сотрудницы предупреждены об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

Период нахождения в отпуске по уходу за ребенком будет включаться в двухмесячный срок предупреждения об увольнении.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справочные материалы «Увольнение по сокращению», «Алгоритм увольнения по сокращению».

© АО «Кодекс», 2025

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных