МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 22 января 2026 г. N 21

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ДЛЯ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕВЕНТИВНОГО МОНИТОРИНГА СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И ПРОВЕДЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОДЕЙСТВИЮ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ К ДРУГИМ РАБОТОДАТЕЛЯМ

Приказываю:

1. Утвердить прилагаемые методические рекомендации для органов службы занятости по организации превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников и проведению мероприятий по содействию в трудоустройстве высвобождаемых работников к другим работодателям.

2. Признать утратившими силу:

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 марта 2022 г. N 157 "Об утверждении методических рекомендаций для органов службы занятости по организации превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников и проведению мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых работников";
приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 апреля 2022 г. N 249 "О внесении изменений в методические рекомендации для органов службы занятости по организации превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников и проведению мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых работников, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 марта 2022 г. N 157";
приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 июня 2022 г. N 349 "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 марта 2022 г. N 157 "Об утверждении методических рекомендаций для органов службы занятости по организации превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников и проведению мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых работников".

Министр
А.О.КОТЯКОВ

Утверждены
приказом Министерства труда
и социальной защиты

Российской Федерации
от 22 января 2026 г. N 21

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕВЕНТИВНОГО МОНИТОРИНГА СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И ПРОВЕДЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОДЕЙСТВИЮ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ К ДРУГИМ РАБОТОДАТЕЛЯМ

I. Общие положения

1. Методические рекомендации для органов службы занятости по организации превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников и проведению мероприятий по содействию в трудоустройстве высвобождаемых работников к другим работодателям (далее - Рекомендации) разработаны в целях методического обеспечения деятельности органов службы занятости субъектов Российской Федерации в условиях повышенных рисков высвобождения работников и содержат унифицированные подходы и рекомендации для органов службы занятости к:

организации превентивного мониторинга высвобождения работников;

проведению мероприятий по трудоустройству высвобождаемых работников.

2. Для целей Рекомендаций используются следующие основные понятия:

а) "превентивный мониторинг состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников" - комплекс мероприятий, проводимых органами службы занятости, которые направлены на выявление работодателей, имеющих риск высвобождения работников, и высвобождаемых работников;

б) "мероприятия по содействию в трудоустройстве высвобождаемых работников к другим работодателям" - комплекс мероприятий, проводимых органами службы занятости, которые направлены на трудоустройство высвобождаемых работников к работодателям, имеющим потребность в работниках и готовых принять на работу высвобождаемых работников;

в) "высвобождаемые работники", "граждане, находящиеся под риском высвобождения" - граждане, относящиеся к одной из следующих категорий:

граждане, планируемые к увольнению в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможным расторжением трудовых договоров;

граждане, в отношении которых принято решение о введении работодателем режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации;

граждане, находящиеся в простое;

граждане, состоящие в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого применена процедура несостоятельности (банкротства);

г) "штаб" - межведомственный коллегиальный (совещательный) орган, создаваемый на уровне субъекта Российской Федерации в целях оперативного решения вопросов в сфере занятости населения.

3. В целях сохранения экономической и социальной стабильности, маршрутизации работников, находящихся под риском увольнения, органам службы занятости рекомендуется осуществлять работу в следующих направлениях:

а) организация работы с работодателями, имеющими риск высвобождения работников;

б) организация работы с работодателями, имеющими потребность в кадрах;

в) организация работы временных консультационных пунктов;

г) информационная поддержка мероприятий, проводимых органами службы занятости.

II. Организация работы с работодателями, имеющими риск высвобождения работников

4. Органы службы занятости осуществляют оценку рисков высвобождения работников работодателями в разрезе видов экономической деятельности организаций и профессионально-квалификационной структуры работников организаций.

5. Органы службы занятости осуществляют регулярный анализ текущей и прогнозируемой ситуации на рынке труда в разрезе видов экономической деятельности организаций и профессионально-квалификационной структуры работников организаций и при выявлении отрицательных тенденций принимают меры по взаимодействию с работодателями субъектов Российской Федерации.

6. Органы службы занятости регулярно осуществляют следующие виды превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников:

предупредительный мониторинг рисков высвобождения;

оперативный мониторинг рисков высвобождения.

7. Для проведения предупредительного мониторинга рисков высвобождения работников органы службы занятости осуществляют анализ сведений, размещенных работодателями на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" <1> (далее - ЕЦП "Работа в России), а также в открытых источниках. Перечень открытых источников, на основании которых осуществляется предупредительный мониторинг рисков высвобождения работников, может включать:

<1> Постановление Правительства Российской Федерации от 13 мая 2022 года N 867 "О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России".
официальные сайты органов государственной власти субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления;

средства массовой информации (далее - СМИ);

социальные сети;

мессенджеры;

официальные сайты работодателей.

8. Поиск в открытых источниках информации может осуществляться по следующим поисковым запросам: увольнение, сокращение, неполный рабочий день, банкротство, приостановка производства, организация (завод, производство) закрылась (будут закрывать), ликвидация организации, высвобождение работников, период простоя, недостаток комплектующих и другие.

9. Для проведения предупредительного мониторинга рисков высвобождения органы службы занятости формируют базу данных о работодателях, имеющих риск высвобождения работников, на основании сведений, указанных в пункте 7 Рекомендаций.

10. Органы службы занятости осуществляют проверку сведений, указанных в базе данных о работодателях, имеющих риск высвобождения работников. Для целей проверки сведений, указанных в базе данных о работодателях, имеющих риск высвобождения работников, органы службы занятости осуществляют взаимодействие с работодателями (телефонные переговоры, запрос сведений) с целью уточнения достоверности выявленных сведений у уполномоченного лица.

Сведения, не прошедшие проверку, исключаются из базы данных.

В случае отсутствия у работодателя на момент проведения мониторинга информации о достоверности сведений органы службы занятости осуществляют их повторную проверку при проведении следующего мониторинга.

В случае подтверждения работодателем информации о достоверности сведений органы службы занятости осуществляют информирование работодателя о порядке представления сведений, предусмотренных частью 1 статьи 53 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации".
11. Информационную основу для проведения оперативного мониторинга рисков высвобождения составляют:

информация о принятии (об изменении, отмене) решения о ликвидации организации, прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров;

информация о введении (об изменении, отмене) работодателем режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;

информация о простое;

информация о процедуре, примененной в отношении работодателя в деле о несостоятельности (банкротстве).

12. Для проведения оперативного мониторинга рисков высвобождения на основании информации, указанной в пункте 11 Рекомендаций, органы службы занятости формируют базу данных о работодателях, имеющих риск высвобождения.

При формировании и ведении указанной базы данных органы службы занятости обеспечивают соблюдение установленных законодательством Российской Федерации требований о защите персональных данных <2>.

<2> В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных".

13. На основании информации о высвобождаемых работниках органы службы занятости анализируют развитие ситуации, связанной с высвобождением работников, с учетом выявленных причин, повлекших высвобождение работников.

III. Организация работы с работодателями, имеющими потребность в кадрах

14. Органы службы занятости организуют работу с работодателями по замещению текущей и прогнозируемой потребности в кадрах, в том числе в иных субъектах Российской Федерации, за счет работников, находящихся под риском высвобождения.

15. В рамках организации работ с работодателями, имеющими текущую и прогнозируемую потребность в кадрах, органы службы занятости регулярно осуществляют мониторинг текущей и перспективной потребности работодателей в разрезе видов экономической деятельности организаций и профессионально-квалификационной структуры работников организаций, который направлен на выявление работодателей, имеющих потенциал для приема на работу высвобождаемых работников, в том числе по срочным трудовым договорам, за счет:

расширения производства;

импортозамещения;

диверсификации производства;

реализации инвестиционных проектов и т.д.

16. Органы службы занятости осуществляют анализ сведений о работодателях иных субъектов Российской Федерации, имеющих потребность в кадрах и готовых принять высвобождаемых работников, в том числе по срочным трудовым договорам в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2025 г. N 2131 "Об особенностях регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений" (далее - постановление N 2131).

17. Отдельным направлением такого мониторинга является определение текущей и перспективной потребности приема на работу со стороны органов государственной власти субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления,

подведомственных им учреждений и организаций, как наиболее управляемого источника приема высвобождаемых работников, в том числе по срочным трудовым договорам до проведения конкурса в соответствии с пунктом 7 постановления N 2131.

18. Информационную основу для проведения мониторинга текущей и перспективной потребности работодателей в работниках составляют:

сведения, сформированные по результатам Всероссийского опроса работодателей о перспективной потребности в кадрах;

сведения о региональном прогнозе потребности экономики в кадрах;

сведения, содержащиеся на ЕЦП "Работа в России";

сведения, содержащиеся в иных информационных системах.

19. В целях организации работы с работодателями, имеющими потребность в кадрах, органы службы занятости формируют базу работодателей, имеющих потребности в кадрах и готовых принять высвобождаемых работников, в том числе по срочным трудовым договорам.

20. При формировании базы работодателей, имеющих потребности в кадрах и готовых принять высвобождаемых работников, необходимо использовать дополнительные сведения о работодателях и вакансиях, в том числе о типе потребности (текущая/прогнозируемая), возможности привлечения работодателем работников из близлежащих населенных пунктов за счет использования централизованных перевозок работников, в том числе за счет собственных средств работодателя или с использованием средств субъекта Российской Федерации.

21. В базу работодателей, имеющих потребности в кадрах и готовых принять высвобождаемых работников, в том числе по срочным трудовым договорам, в приоритетном порядке включаются работодатели следующих категорий:

организация включена в Перечень стратегических предприятий и стратегических акционерных обществ, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 4 августа 2004 г. N 1009;
организация оборонно-промышленного комплекса, включенная в Сводный реестр организаций оборонно-промышленного комплекса, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 20 февраля 2004 г. N 96, ведение которого осуществляет Министерство промышленности и торговли Российской Федерации;
организация участвует в реализации целей Национальных проектов, в том числе Национального проекта по обеспечению технологического лидерства Российской Федерации в рамках Инцидента 56 <3>;

<3> Координация работы федеральных органов исполнительной власти по обеспечению экономики кадрами с учетом мероприятий по повышению производительности труда в рамках национальных проектов, реализуемая в соответствии с пунктом 3 перечня поручений Председателя Правительства Российской Федерации М.В. Мишустина по итогам стратегической сессии Правительства Российской Федерации по национальному проекту "Кадры" от 28 августа 2024 г. N ММ-П45-28080.

организация включена в перечень организаций, реализующих инвестиционные проекты, имеющие статус федерального или регионального значения;

организация принимает участие в выполнении задач, определенных стратегией социально-экономического развития субъекта Российской Федерации;

организация относится к категории системообразующих;

организация относится к категории градообразующих;

организация относится к экономически значимым в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

22. Работодателям, включенным в базу работодателей, имеющих потребности в кадрах и готовых принять высвобождаемых работников, в приоритетном порядке рекомендуется осуществлять подбор кандидатов из числа высвобождаемых работников, в том числе в рамках временного перевода от другого работодателя.

23. В рамках взаимодействия органов службы занятости с органами государственной власти субъекта Российской Федерации выявляются работодатели, имеющие инвестиционные проекты, реализуемые и планируемые в текущей и среднесрочной перспективе.

24. Информация о таких работодателях готовится на основании сведений, размещаемых органами государственной власти субъекта Российской Федерации. Данная информация может быть получена путем направления органами службы занятости запроса в органы государственной власти субъекта Российской Федерации или формирование перечня в рамках работы штаба.

25. Рекомендуется организовать взаимодействие с органами государственной власти субъекта Российской Федерации в части выявления вакансий в этих государственных органах власти и подведомственных им учреждениях (организациях).

26. Целесообразным является принятие решения при участии штаба о необходимости приоритетного рассмотрения на вакантные рабочие места, в том числе в рамках временного перевода на должности, замещаемые по конкурсу, с правом заключения срочного трудового договора в органы государственной власти субъекта Российской Федерации и подведомственные им учреждения (организации) кандидатов из числа высвобождаемых работников.

IV. Организация работы по трудоустройству работников, находящихся под риском высвобождения, к работодателям, имеющим потребность в кадрах

27. Органы службы занятости в рамках организации работы по трудоустройству работников, находящихся под риском высвобождения, обеспечивают закрепление за организациями работников центра занятости населения по видам экономической деятельности организаций, комплексно занимающихся вопросами кадрового обеспечения организаций, учитывающих отраслевые требования к персоналу при подборе кадров, оказывающих методическую и практическую помощь при

необходимости трудоустройства высвобождаемых граждан в другие организации по профессиям того же профиля или смежным профессиям.

28. Работник центра занятости населения, закрепленный за организацией, на основании анализа информации, содержащейся в базах, осуществляет маршрутизацию высвобождаемых работников, к работодателям, имеющим потребности в кадрах и готовых принять высвобождаемых работников.

29. Органы службы занятости определяют потребность в оказании необходимых мер поддержки, информируют о программах и мерах поддержки, условиях и иных особенностях их получения:

работников, находящихся под риском высвобождения;

работодателей, имеющих риск высвобождения работников;

работодателей, имеющих потребность в кадрах.

В результате определения потребности в оказании мер поддержки органы службы занятости осуществляют подготовку (корректировку) индивидуального перечня мероприятий по содействию в трудоустройстве высвобождаемых работников к другим работодателям и оказывают содействие в получении необходимых мер поддержки.

30. В рамках подготовки (корректировки) органами службы занятости индивидуального перечня мероприятий работодателям, имеющим потребности в кадрах и готовых принять высвобождаемых работников, в том числе по срочным трудовым договорам, могут быть предложены мероприятия на любом из этапов цикла обеспечения кадровой потребности:

а) планирование кадрового обеспечения;

б) определение потребности и формирование запроса;

в) поиск и подбор кандидатов, включая отбор и предварительную оценку конкретных соискателей из числа:

высвобождаемых работников, в том числе по срочным трудовым договорам (на постоянные и временные рабочие места);

работников, находящихся в простое (на временные и сезонные работы, оплачиваемые общественные работы);

г) собеседование кандидатов, включая оценку потенциальных работников перед направлением на собеседование, в том числе с применением тестовых методик, используемых работодателями при приеме на работу; массовый отбор персонала, в том числе из числа работников, находящихся под риском высвобождения, до выхода их на рынок труда; организация проведения собеседований; организация и проведение ярмарок вакансий, в том числе в режиме онлайн;

д) адаптация кандидатов на рабочем месте;

е) удержание персонала.

В рамках индивидуального сопровождения и подготовки (корректировки) органами службы занятости индивидуального перечня мероприятий работникам, имеющим риск высвобождения, могут быть предложены следующие мероприятия:

а) оценка компетенций (проведение личных консультаций с каждым работником, помощь в составлении резюме и портфолио, подготовка к собеседованиям, тренинги, моделирование ситуаций, проведение диагностики навыков и уровня квалификации, выявление дефицитных компетенций, рекомендации по дополнительному профессиональному образованию посредством реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки);

б) информационная поддержка (информирование о возможностях трудоустройства в регионе и за его пределами, проведение разъяснительной работы по мерам поддержки);

в) организация участия в мероприятиях (направление работников на переобучение и повышение квалификации, привлечение к общественным и временным работам, содействие в участии в ярмарках вакансий);

г) сопровождение трудоустройства (адаптация работника на новом месте).

31. Органы службы занятости вправе применять для работодателей, имеющих текущую или перспективную потребность в кадрах, дополнительные мероприятия, способствующие трудоустройству работников, имеющих риск высвобождения.

V. Организация работы временных консультационных пунктов

32. В целях недопущения возможной социальной напряженности и обеспечения занятости в органах службы занятости могут создаваться временные консультационные пункты для оперативного информирования и консультирования граждан и работодателей, имеющих риски высвобождения работников.

33. В состав временных консультационных пунктов по предложению органов службы занятости могут быть включены представители отраслевых органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

34. Основными функциями консультационных пунктов являются:

а) информирование о положениях законодательства о занятости населения, порядке предоставления мер государственной поддержки в сфере занятости населения, определении подходящей и неподходящей работы, порядке определения размеров пособия по безработице, условиях и сроках его выплаты, возможности выхода на досрочную пенсию и по другим вопросам;

б) информирование о положениях трудового законодательства Российской Федерации в части высвобождения работников (вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя, гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, и другие вопросы);

в) обеспечение работодателя нормативными правовыми актами, методическими и информационно-справочными материалами по вопросам занятости;

г) информирование о мерах поддержки, реализуемых в субъекте Российской Федерации, для работодателей, у которых высвобождаются работники, а также

имеющих риски высвобождения работников, и для работодателей, принимающих работников, в том числе в рамках временного перевода;

д) информирование высвобождаемых работников о наличии свободных рабочих мест и вакансиях на ЕЦП "Работа в России";

е) информирование высвобождаемых работников о реализуемых инвестиционных проектах и возможности трудоустройства граждан в связи с реализацией данных инвестиционных проектов.

35. В рамках временных консультационных пунктов органами службы занятости может быть проведена встреча работников организаций, находящихся под риском высвобождения, с работодателями, имеющими потребность в кадрах и готовых принять высвобождаемых работников.

36. При необходимости может быть организован выезд консультационного пункта на территорию работодателя. Выездные консультационные пункты работают по согласованию с работодателями по установленному графику. В работе выездного консультационного пункта принимает участие закрепленный за организацией работник центра занятости населения, комплексно занимающийся вопросами кадрового обеспечения организации.

37. В системе управления электронной очередью центра занятости населения рекомендуется предусмотреть позиции, на основании которых можно записаться в консультационный пункт.

VI. Информационная поддержка мероприятий, проводимых органами службы занятости

38. Цели информационной поддержки:

а) повышение информированности общественности о федеральных и региональных мерах государственной поддержки и сервисах, предоставляемых органами службы занятости высвобождаемым работникам, работодателям с рисками сокращения штата или дефицитом работников;

б) формирование позитивного имиджа органов службы занятости в СМИ и социальных сетях;

в) укрепление доверия, лояльности и удовлетворенности работой органов службы занятости со стороны граждан и работодателей;

г) расширение клиентской базы органов службы занятости.

39. Информационная поддержка направлена на решение следующих задач:

а) создание в медиаполе позитивного информационного контекста о деятельности органов службы занятости, изменениях в трудовом законодательстве и доступных мерах государственной поддержки и сервисах;

б) обеспечение регулярного присутствия в СМИ информации о возможностях органов службы занятости, реализуемых ими федеральных и региональных проектах;

в) ведение проактивной работы с целевыми аудиториями.

40. Работа по информационной поддержке организуется с учетом информационных потребностей рекомендуемых целевых аудиторий.

41. В рамках Рекомендаций ключевыми целевыми аудиториями являются:

а) категории высвобождаемых работников, указанные в подпункте "в" пункта 2 Рекомендаций;

б) работодатели:

организации, у которых есть риск высвобождения работников;

организации, которые испытывают потребность в работниках и готовы принять к себе высвобождаемых работников, в том числе по срочным трудовым договорам.

42. Для повышения эффективности деятельности по информированию целевых аудиторий формируется пакет основных информационных посланий, который:

а) является адресным, отвечает информационным потребностям представителей целевых аудиторий;

б) помогает выделить ключевые сообщения в общем информационном потоке;

в) облегчает подготовку информационных сообщений, позволяет исключить нерелевантную или избыточную информацию из них.

43. В целях информирования целевых аудиторий рекомендуется составить отдельный план по информированию целевых аудиторий о мерах поддержки и сервисах в случае увольнения (медиаплан).

Документ рекомендуется корректировать по мере необходимости, исходя из актуальных задач органов службы занятости.

В медиаплан включаются:

а) информация о мероприятиях и инфоповодах;

б) даты проведения мероприятий и выпуска информации;

в) темы и форматы публикаций;

г) каналы коммуникации;

д) целевые аудитории.

44. Для построения взаимодействия с целевыми аудиториями и достижения целей Рекомендаций выделены следующие приоритетные каналы коммуникации, которые включаются в медиаплан:

а) информирование через СМИ (включая телевидение, радио, печатные издания и электронные СМИ);

б) публикация постов в социальных сетях и мессенджерах (включая официальные страницы органов службы занятости, популярные в регионе паблики, личные аккаунты лидеров мнений и блогеров с широкой аудиторией подписчиков);

в) размещение информационных материалов на интернет-ресурсах (включая официальные сайты органов службы занятости, органов государственной власти субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления);

г) изготовление печатных информационных материалов для размещения в зоне информирования граждан, зоне первичного приема граждан, цифровой зоне центра занятости, а также в помещениях работодателей, государственных и муниципальных учреждений;

д) подготовка аудио- и видеоматериалов для трансляции в центре занятости населения или через доступные медиаканалы;

е) проведение публичных мероприятий.

45. Периодичность подготовки информационных материалов и проведения мероприятий определяется текущей ситуацией на рынке труда. В случаях массового высвобождения работников и высоких рисках его возникновения материалы рекомендуется готовить не реже двух раз в неделю.

46. Информационные материалы выполняются в соответствии с Руководством по фирменному стилю бренда "Работа России" <4>.

<4> В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 марта 2023 года N 156 "Об утверждении стандарта организации деятельности органов службы занятости населения в субъектах Российской Федерации".

47. При организации информационной поддержки мероприятий рекомендуется опираться на методические рекомендации по формированию системы оповещения работодателей об изменениях в трудовом законодательстве и доступных мерах государственной поддержки и сервисах.