|  |
| --- |
| **ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**  **при высвобождении работников (при ликвидации, сокращении численности или штата, введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, объявлении простоя,**  **проведении процедур несостоятельности (банкротства)) в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) и ФЗ от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»**  При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (ИП) работодатель обязан уведомить:   * **выборный орган первичной профсоюзной организации:**   **не позднее, чем за два месяца** до начала проведения сокращения численности или штата работников (ст. 82 ТК РФ),  в случае массового увольнения работников **не позднее, чем за три месяца** до начала соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ, п. 4 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»)  в случае если работник является членом профсоюза, работодателю необходимо направить в выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном расторжении трудового договора с работником (ст. 373 ТК РФ).   * **орган службы занятости:**   если работодатель – организация **не позднее чем за два месяца**  если работодатель – ИП **не позднее чем за две недели**  до начала проведения соответствующих мероприятий   * **работников организации:**   персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст.180 ТК РФ);  **ВАЖНО!**  Уведомление Службы занятости осуществляется посредством размещения информации на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».  Об изменении, отмене указанных решений работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения. |
| В случае **массового** увольнения работников организации орган службы занятости уведомляется **не позднее, чем за три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 4 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).  При проведении сокращения численности или штата работников организации работодатель должен предложить письменно каждому подпадающему под сокращение работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ч. 1 ст. 180 ТК РФ).  В течение двух месяцев по мере появления необходимо предлагать работникам новые появившиеся вакансии.  Работодатель с **письменного согласия** работника может расторгнуть трудовой договор **до истечения** двух месяцев с даты уведомления работника с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст.180 ТК РФ). |
| **Основные критерии массового высвобождения\* при:**   * ликвидации организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек; * сокращении численности или штата работников организации в количестве: * 50 и более человек в течение 30 календарных дней; * 200 и более человек в течение 60 календарных дней; * 500 и более человек в течение 90 календарных дней.   (\*) *Критерии, по которым увольнение относится к массовым, закрепляются в отраслевых и (или) территориальных коллективных соглашениях (ст.82 ТК РФ)*  **ВАЖНО!**  В Санкт-Петербурге основным критерием массового увольнения считается сокращение численности или штата работников предприятия в количестве более 20 человек в течение 30 дней, а также увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек п. 14 Приложения к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга №367/22-С на 2023-2025 года). |
| * Работодатель не вправе увольнять при сокращении численности и штата следующих работников (ст. 261 ТК РФ): * беременную женщину; * женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет; * одинокую мать, воспитывающую малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); * других лиц, воспитывающих указанных детей без матери; * родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях. * Работодатель - при сокращении численности или штата работников обязан соблюдать преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ) * Работодатель не вправе уволить работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации или прекращения деятельности ИП) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч.6 ст. 81 ТК РФ). * При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается (ст. 127, 178 ТК РФ): * заработная плата за то время, которое он успел отработать до даты увольнения; * компенсация за неиспользованный отпуск; * выходное пособие в размере среднего месячного заработка; * в случае, если длительность трудоустройства на новую работу превышает один месяц, работнику выплачивается средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.   В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. первой ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. первой ст. 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.  В случае, предусмотренном ч. 2 ст. 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч. 3 ст. 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. (ч. 4 ст. 178 ТК РФ). |
| **Работодатель может провести следующие альтернативные или дополнительные мероприятия:**   * проведение опережающего обучения работников; * уменьшение количества высвобождаемых работников за счет внутрипроизводственных перемещений на вакантные рабочие места; * временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места; * прекращение использования работы по совместительству; * перевод работников на режим неполного рабочего времени; * добровольный уход на пенсию работников пенсионного возраста. |
| Вы можете снизить негативные последствия для высвобождаемых работников, обратившись в Центр занятости населения. Центр занятости населения готов направить к Вам специалистов или организовать консультационный пункт на территории организации для предоставления следующей помощи:   * оказание юридической консультации по вопросам, связанным с трудовым законодательством Российской Федерации; * подбор временных или постоянных вариантов работы; * проведение консультаций о предоставляемых органами службы занятости населения субъектов РФ государственных услугах в области содействия занятости населения; |
| **Обязанности работодателя при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, объявлении простоя, проведении процедур несостоятельности (банкротства) в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) и**  **ФЗ от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»** |
| **Введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или)**  **неполной рабочей недели, простоя**  **Введение режима простоя** Работодатель должен издать приказ (распоряжение) о введении простоя и ознакомить с ним работника под расписку (ст. 72.2 ТК РФ).  В течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий работодатель обязан сообщить об этом в службу занятости (п. 5 ст. 53 ФЗ от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).  **Введение неполного рабочего времени по инициативе работодателя**  В течение трех рабочих дней **после издания приказа** работодатель обязан сообщить об этом в службу занятости (п. 5 ст. 53 ФЗ от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).  **ВАЖНО!**  В соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме **не позднее чем за два месяца.** |
| **Применение в отношении работодателя процедур несостоятельности (банкротства)**  Работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (п.5 ст. 53 ФЗ от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»)  Обязанность представления сведений о применении в отношении работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве) распространяется только на работодателей, в отношении которых в соответствии с Федеральным законом от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» введены данные процедуры. |