

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 (ст. 25 Закона о занятости, ст. 82 ТК РФ).

## КАК СНИЗИТЬ НЕГАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ МАССОВЫХ ВЫСВОБОЖДЕНИЙ РАБОТНИКОВ

Провести мероприятия, направленные на уменьшение объемов высвобождения:

- перевод работников организаций в режим неполной занятости (ст. 74 ТК РФ), временная приостановка найма новых работников на вакантные рабочие места, сокращение рабочего времени без сокращения численности;
- обеспечить социальные гарантии высвобождаемым работникам (льготы и компенсации, предусмотренные действующим законодательством и коллективным договором);
- взаимодействовать с другими предприятиями данной отрасли по вопросам перевода высвобождаемых работников.

## УСЛУГИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ СЛУЖБОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

- превентивные мероприятия, направленные на скорейшее трудоустройство работников, находящихся под риском увольнения, и высвобождаемых работников – до их обращения в органы службы занятости населения;
- предоставление доступа к краевому банку вакансий, включая вахтовые и сезонные работы, вакансии с переездом в другую местность;

- информирование по вопросам законодательства о труде и занятости, включая правовые аспекты высвобождения, о возможностях трудоустройства;
- проведение ярмарок вакансий;
- организация работы выездных информационных пунктов на территории предприятия;
- мероприятия по содействию занятости высвобожденных граждан:
  - профессиональная ориентация и психологическая поддержка;
  - профессиональное обучение и переподготовка по профессиям, востребованным на рынке труда;
  - содействие самозанятости безработных граждан;
  - трудоустройство на имеющиеся вакансии;
  - временное трудоустройство на общественные и другие работы;
  - социальная поддержка безработных граждан из числа высвобожденных работников:
    - выплата пособия по безработице;
    - оформление на досрочную пенсию (не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста).

## ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ СЛУЖБОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ БЕСПЛАТНО

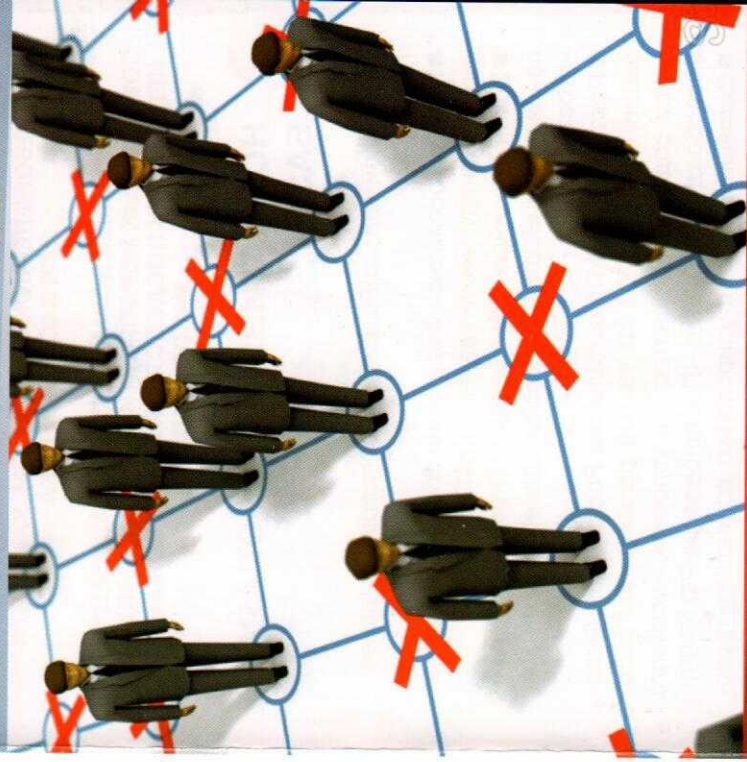
ИНТЕРАКТИВНЫЙ ПОРТАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ [WWW.TRUD.KRSKSTATE.RU](http://WWW.TRUD.KRSKSTATE.RU) ОБЩЕРОССИЙСКАЯ БАЗА ВАКАНСИЙ «РАБОТА В РОССИИ» [WWW.TRUDVSEM.RU](http://WWW.TRUDVSEM.RU)

Агентство труда и занятости населения Красноярского края: 660021, г. Красноярск, ул. Дубровинского, 110, тел. (391) 211-70-89, факс (391) 211-79-85, e-mail: [office@azl24.ru](mailto:office@azl24.ru)  
2017 г. Распространяется бесплатно. Тираж 1000 экз.  
Отпечатано в типографии: ООО «Издатель-Принт», 394033, Воронежская область, г. Воронеж, Ленинский пр.-т. 119А, офис 208, телефон: +7 (930) 410-92-34, e-mail: [tenderlat@mail.ru](mailto:tenderlat@mail.ru)

КРАСНОЯРСКИЙ  
КРАЙ



АГЕНТСТВО ТРУДА  
И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ



РАБОТОДАТЕЛЮ:  
ПАМЯТКА

ПРИ ЛИКВИДАЦИИ  
ОРГАНИЗАЦИИ,  
СОКРАЩЕНИИ  
ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА  
РАБОТНИКОВ И ВВЕДЕНИИ  
РЕЖИМОВ НЕПОЛНОЙ  
ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

## УВАЖАЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ!

**ОРГАНЫ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРЕДЛАГАЮТ ВАМ ВЗАИМОВЫГОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

**МЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО РАБОТАЕМ В СФЕРЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА И ЗНАЕМ, КАК НАЙТИ ДЛЯ ВАС РАБОТНИКА**

**ПРЕДЛАГАЕМ ВОЗМОЖНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ СОВМЕСТНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО НЕДОПУЩЕНИЮ НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ВЫСВОБОЖДЕНИЙ РАБОТНИКОВ**

## НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ);
- Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (далее – Постановление РФ № 99);
- Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей на 2017-2019 годы (далее – трехстороннее Соглашение).

**Высвобождение – расторжение по инициативе администрации организации, индивидуального предпринимателя трудового договора с работником в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ).**

## КРИТЕРИИ МАССОВОГО ВЫСВОБОЖДЕНИЯ

В соответствии со ст. 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях по регулированию социально-трудовых отношений.

В Красноярском крае критерии массового увольнения работников организаций определены п. 2.4 раздела «Развитие рынка труда и содействие занятости населения» трехстороннего Соглашения:

- а) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:
- для организаций с численностью до 100 человек: 10 и более человек в течение 30 календарных дней; 30 и более человек в течение 90 календарных дней;
  - для организаций с численностью от 101 до 500 человек: 30 и более человек в течение 30 календарных дней; 60 и более человек в течение 90 календарных дней;
  - для организаций с численностью от 501 до 3000 человек: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 100 и более человек в течение 90 календарных дней;
  - для организаций с численностью от 3001 и более человек: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 90 календарных дней;
- б) ликвидация организации (прекращение деятельности работодателем – физическим лицом) с численностью работающих 15 и более человек.

## ПОРЯДОК ВЫСВОБОЖДЕНИЯ

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 соот-

ветствующих мероприятий **обязаны в письменной форме** сообщить об этом в органы службы занятости населения, 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 (п. 2 ст. 25 Закона о занятости, ст. 82 ТК РФ):

- **выборному органу** первичной профсоюзной организации;
  - **в органы службы занятости** населения.
- Информация представляется** в центры занятости населения **по месту прописки работников, предполагаемых к высвобождению**, по установленной форме в соответствии с п. 4, 5 Постановления РФ № 99.

В случае нарушения работодателем порядка или сроков уведомления о высвобождении либо выявленных нарушений в процессе высвобождения органов службы занятости населения информируют об этом органы местного самоуправления, органы прокуратуры, другие структуры, осуществляющие контроль за исполнением законодательства о труде и занятости (ст. 19.7 КоАП РФ).

## ВВЕДЕНИЕ РЕЖИМОВ НЕПОЛНОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

В случае если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь за собой массовое высвобождение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74, ст. 372 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 (ст. 74 ТК РФ).