



Объявление простоя

Введение неполного рабочего времени

Расторжение трудового договора в связи с сокращением штата или численности работников

Докладчик: Начальник отдела контроля и надзора по вопросам оплаты труда
Государственной инспекции труда в Пермском крае О.В. Именных



В каком [размере оплачивается время простоя;](#)

где находятся работники во время простоя (на рабочих местах или нет);



в отношении кого вводится простой (всего учреждения, его филиала, подразделения, определенных работников);



по каким причинам он вводится (с указанием на вину работодателя). Вы обязаны доказать наличие таких причин в силу [п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2;](#)

когда начинается и оканчивается простой (если известны дата и (или) время его окончания);



Вина работодателя (причины простоя):

- ✓ по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).
- ✓ введение режима простоя не связанное с объективным экономическим процессом и направленное на ущемление прав отечественных работников и потребителей товаров, работ, услуг не относится к причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, влекущим законность объявления простоя.
- ✓ решение о введении простоя в период предупреждения работников о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то есть не связанное в объективными экономическими процессами и направленное на ущемление прав, является нарушением прав работника и не может являться основанием к оплате их труда в размере, определенном ст. 157 ТК РФ (Определение Верховного Суда РФ от 06.12.2013 N 46-КГ13-3).
- ✓ при переводе работника на дистанционный режим работы (ст. 312.9 ТК РФ) время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ



Важно!

Уведомить орган службы занятости надо только в том случае, если приостанавливается производство или его часть.

Сообщить об этом вы должны письменно в течение трех рабочих дней после издания приказа (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1, п. 6 Письма Роструда от 19.03.2012 N 395-6-1).

п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" 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.

С нашей точки зрения, в данной статье идет речь о приостановлении производства в целом.

Порядок проведения процедуры сокращения

1. Подготовка приказа о проведении мероприятий по сокращению у работодателя (принятие решения).
2. определить, кого нельзя уволить (преимущественное право, ст. 261 ТК РФ)
3. уведомить минимум за два месяца работников, службу занятости и профсоюз (если он есть)
4. предложение вакансий
5. непосредственно оформление увольнения работника с выплатой полагающихся сумм (в том числе выходного пособия), если его не получилось перевести на другую должность



ст. 261 ТК РФ

- с беременной женщиной
- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет,
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющегося кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях



ст. 179 ТК РФ

преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам

➤ с более высокой производительностью труда и квалификацией
При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.



Процедура сокращения



Важно! По общему правилу, об увольнении в связи с сокращением численности или штата организации работники должны быть предупреждены персонально и под роспись не менее чем за два месяца до прекращения трудового договора.

Течение срока предупреждения об увольнении начинается с того момента, как работник расписался в получении уведомления на почте.

Организация считается ликвидированной после ее исключения из единого государственного реестра юридических лиц, однако по данному основанию **работник может быть уволен** уже после принятия уполномоченным лицом решения о ликвидации или вступления в законную силу судебного акта о ликвидации либо признании организации банкротом (т.е. **до исключения из реестра**).



Если указанная в уведомлении дата расторжения трудового договора истекла, а договор не был расторгнут, работодатель, который настаивает на увольнении, должен будет **предупредить работника об увольнении повторно не менее чем за два месяца**. В противном случае работник может оспорить увольнение в суде в связи с нарушением процедуры. В этом вопросе практика ориентируется, в т.ч. на [часть 6 ст. 80](#) ТК РФ "Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)", согласно которой если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Важно! Работодатель вправе направить работнику предложение о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении.

Предлагаемые вакансии должны одновременно отвечать следующим условиям:

- 1) работник сможет выполнять работу с учетом его состояния здоровья;
- 2) это может быть как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа;
- 3) вакансии должны быть в данной местности. Вакансии в другой местности предлагаются, только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.



Выходные пособия:

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере **среднего месячного заработка**.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему 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, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения.

ВАЖНО! При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены **до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством**.



НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- **принятие решения работодателем (издание приказа) с учетом мнения профсоюзного органа (при его наличии);**
- **уведомление органов службы занятости;**
- **уведомление работников;**
- **при согласии работника на продолжение работы - подписание дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора, а при отказе - издание приказа об увольнении.**

При подготовке приказа об установлении неполного рабочего времени с конкретным режимом работы работодатель должен учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ. Отмена неполного рабочего времени и возврат к прежнему режиму работы до истечения срока, на который неполное рабочее время было установлено, также производятся с учетом мнения профсоюза (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ).



Закон не ограничивает количество случаев введения неполного рабочего времени в организации, но в каждом из них работодатель должен иметь документальное подтверждение причин установления такого режима, поскольку при возникновении спора придется доказывать необходимость его введения (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

В уведомлении целесообразно указать, что при несогласии с изменениями работник должен письменно сообщить об этом работодателю, и установить для этого соответствующий срок. В любом случае работодателю необходимо получить письменное доказательство принятия того или иного решения (согласия или отказа).

Также в уведомлении рекомендуется отразить информацию о том, что в случае несогласия работник будет уволен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.



Государственная инспекция труда
в Пермском крае

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

2022