



Прокуратура Заларинского района

Памятка

«Действия работодателя при сокращении численности или штата работников»

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 соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, 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.

Уведомление может быть направлено через личный кабинет работодателя на портале "Работа в России" или на бумажном носителе.

За неисполнение обязанности по уведомлению или нарушение срока уведомления ст. 19.7 КоАП РФ установлена административная ответственность.

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.

Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

Работодатель обязан уведомить работника о сокращении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения работников.

При расторжении трудового договора с работниками работодатель обязан выплатить уволенным работникам выходное пособие (с сохранением среднего заработка) в размерах и порядке, предусмотренных ст. 178 Трудового кодекса РФ.

Невыполнение или ненадлежащее выполнение работодателем мероприятий по сокращению штата и увольнению работника по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ может являться поводом для обращения в суд с исковым заявлением о восстановлении работника на работе в прежней должности.

Дата: 12.12.2022