

Какое сокращение штата будет считаться «массовым увольнением» в Санкт-Петербурге, как оно оформляется?

Критерии массового увольнения определяются отраслевыми или территориальными соглашениями. В Санкт-Петербурге это п. 3 Решения Президиума Ленинградского городского совета народных депутатов № 243 от 26.08.1991г. и пункт 19 Приложения №3 к Трехстороннему соглашению Санкт Петербурга на 2017-2019 года от 12.09.2016 №312/16-С. В них установлено, что массовым увольнением будет считаться, сокращение численности или штата более чем на 20 человек работников в течение 30 дней, а также увольнение работников в связи с ликвидацией юридического лица, с численностью работающих 15 и более человек. Алгоритм проведения процедуры сокращения может выглядеть следующим образом:



Шаг 1

В первую очередь, работодатель должен издать приказ о сокращении численности или штата работников, а также утвердить новое штатное расписание. Новое штатное расписание должно быть утверждено до начала процедуры сокращения. Приказ должен содержать:

- сведения о причинах сокращения (документами, подтверждающими необходимость сокращения, могут быть расчеты, подтверждающие снижение производства, падение спроса, внедрение механизации и автоматизации производства);
- перечень исключаемых из штатного расписания должностей или количество сокращаемых штатных единиц;
- дата введения нового штатного расписания;
- обязанности ответственных лиц.

Кроме сокращаемых работников работодатель должен уведомить службу занятости и профсоюзные органы (если они имеются) за 2 месяца, а при массовом увольнении за 3 месяца. Уведомление в службу занятости направляется по форме, утвержденной распоряжением Комитета по труду и занятости населения Санкт Петербурга от 07.05.2020 № 97-р "О внесении изменений в распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт Петербурга от 11.02.2014 № 22-р"



Шаг 2

Во-вторых, при принятии решения о сокращении, работодатель должен учитывать ст. 261 ТК (в которой перечислены лица, которые не могут быть уволены по сокращению штатов), а также право преимущественного оставления на работе для определенных категорий работников. Перечень лиц, которые имеют право преимущественного оставления на работе содержится в ст. 179 ТК РФ, ФЗ "О статусе военнослужащих", Законе РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" и других законодательных актах.

Увольнение членов профсоюза происходит с учетом мнения профсоюзного комитета.

Трудовой договор может быть расторгнут не позднее 1 месяца со дня получения мотивированного решения профсоюзного органа.



Шаг 3

Письменное уведомление о сокращении передаются работнику под подпись не позднее 2-х месяцев до даты увольнения. Ст. 180 ТК РФ предусматривает, что с письменного согласия

работника, он может быть уволен ранее 2-х месячного срока при условии выплаты ему компенсации, в размере среднего заработка, пропорционально не отработанного (2-х месячного) срока. Все имеющиеся свободные должности, в том числе нижестоящие или нижеоплачиваемые могут быть предложены работнику в уведомлении о сокращении и в дальнейшем, по мере освобождения должностей. Если эти должности предлагаются не одновременно с уведомлением, это делается также под подпись.

Если работник отказывается подписать под уведомлением или получить уведомление на руки, составляется акт об отказе в присутствии не менее 3-х человек, а уведомление направляется работнику почтовым сообщением по адресу регистрации. Если работник находится на удаленной работе и по договору документы направляются на электронную почту, уведомление направляется на адрес электронной почты, указанный в трудовом договоре.

В уведомлении о предложении вакантных должностей необходимо указать срок, в течение которого работник должен принять решение и уведомить работодателя о нем. Если в указанный срок он не заявит о своей согласии перейти на предлагаемые должности, они могут быть предложены другим работникам. Если же работник соглашается занять одну из вакантных должностей, производится оформление процедуры перевода.

В течение всего времени уведомления работник вправе уволиться по другим основаниям: по соглашению сторон, по собственному желанию и т.д.



Шаг 4

Издаётся приказ о прекращении трудового договора по инициативе работодателя, с приказом работники должны быть ознакомлены не позднее 3-х дней с момента его издания. Следует помнить, что работник не может быть уволен (за исключением ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности или отпуска. В этом случае расторжение трудового договора производится в первый день выхода на работу такого работника. К приказу должны быть приложены документы, подтверждающие причину увольнения после истечения срока предупреждения (приказ об отпуске, медицинские документы).

Дальнейшие расчеты и оформление документов производится по общему правилу.



Таким образом, можно сделать вывод, что в случае «массового увольнения» увеличиваются сроки предупреждения службы занятости и первичных профсоюзных организаций с 2-х до 3-х месяцев. В остальном, процедура остается стандартной, предусмотренной ТК.