

Практика прокурорского надзора за соблюдением работодателями требований законодательства при проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников

В настоящее время в связи с происходящими изменениями в финансовом секторе экономики многие организации реализуют комплекс мероприятий, направленный на оптимизацию расходов, в их числе высвобождение работников в связи с сокращением численности работников и штата.

Анализ практики прокурорского надзора прокуратуры Спасского района за исполнением работодателями требований законодательства при высвобождении работников по данному основанию свидетельствует о том, что в исследуемой сфере правоотношений работодателями допускаются единичные случаи нарушения как законодательства о занятости, так и трудового законодательства.

К наиболее типичным нарушениям законности, которые допускаются работодателями при инициировании процедуры высвобождения работников, можно отнести несоблюдение работодателями порядка сообщения в органы службы занятости своего решения о предстоящем сокращении численности или штата работников.

Согласно п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель–организация не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязана 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.

В настоящее время критерии массового увольнения в Нижегородской области установлены Соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением организаций профсоюзов «Облсфпроф» и объеди-



А.Н. Корниенко

*Помощник прокурора Спасского района
Нижегородской области,
юрист третьего класса*

нениями работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2012–2014 год от 29.12.2011 N 230-П/505/А-692.

Непредставление или несвоевременное предоставление работодателем в орган службы занятости данных сведений, а также их предоставление в искаженном виде образует состав административного правонарушения, предусмотренного ст. 19.7 КоАП РФ.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодателями зачастую допускаются нарушения требований ст. 82 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой в обязанности работодателя входит сообщать в письменной форме об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Инициирование процедуры высвобождения по исследуемому основанию возлагает на работодателей также исполнение предусмотренных в ст.ст. 178–180

Трудового кодекса РФ гарантий и компенсаций работникам, связанных с расторжением трудового договора, среди которых: выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, сохранение за работниками среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия); предложение другой имеющейся у работодателя работы (вакантной должности); предупреждение работников о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Неисполнение работодателями изложенных законодательных норм образует состав административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Источниками выявления подобных нарушений законности могут служить: информация из первичных профсоюзных организаций, информация органа службы занятости, а также обращения граждан и др.

При выявлении подобных нарушений при высвобождении работников в связи с сокращением численности работников и штата необходимо принимать весь комплекс мер прокурорского реагирования, направленный на восстановление законности. ■