**ПАМЯТКА**

**об обязанности работодателя своевременно информировать органы службы занятости о предстоящем высвобождении работников, ликвидации организации, введении режима неполного рабочего времени, а также приостановке производства**

Согласно ч.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 года №1032-1:

* 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.
* 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. Таким образом, даже при увольнении одного работника в связи с ликвидацией организации необходимо уведомить об этом службу занятости;

Отправлять уведомление можно с нарочным либо по почте с подтверждением получения. Следует обратить внимание на то, что уведомление службы занятости является **обязательным требованием** при проведении процедуры прекращения трудового договора по указанному основанию.

Для извещения службы занятости используются формы, которые установлены [Положением](consultantplus://offline/ref=2214E12CFE1C3F682B43F34708A79439705D385E25D6CEB253C4C68B01E7EDE801177C97FDDB2A88u1q6L) об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993г. №99).

Чтобы определить, является ли увольнение массовым и нужно ли уведомлять службу занятости за три месяца до предстоящего расторжения трудовых договоров, необходимо учитывать критерии массового высвобождения работников, которые предусмотрены [Постановлением](consultantplus://offline/ref=2214E12CFE1C3F682B43F34708A79439705D385E25D6CEB253C4C68B01uEq7L) Правительства РФ от 05.02.1993г. №99. Следует отметить, что в соответствии с [ч. 1 ст. 82](consultantplus://offline/ref=2214E12CFE1C3F682B43F34708A7943970523C5C23D7CEB253C4C68B01E7EDE801177C93FCuDq9L) ТК РФ данные критерии определяются также в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Поэтому если работник увольняется из организации, относящейся к той отрасли, в которой действует такое соглашение, то применяются установленные им критерии. В противном случае применяются общие критерии, предусмотренные указанным [Постановлением](consultantplus://offline/ref=2214E12CFE1C3F682B43F34708A79439705D385E25D6CEB253C4C68B01uEq7L).

***Важно! Согласно статье 19.7 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (с учетом внесенных изменений) непредставление или несвоевременное представление в государственный орган сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом его законной деятельности, либо представление в государственный орган таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:***

* ***на граждан в размере от ста до трехсот рублей;***
* ***на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей;***
* ***на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей.***