

СОВЕТ МИНИСТРОВ - ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 5 февраля 1993 г. N 99

**ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ
В УСЛОВИЯХ МАССОВОГО ВЫСВОБОЖДЕНИЯ**

Список изменяющих документов
(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 24.12.2014 N 1469)

В целях реализации [Закона](#) РСФСР "О занятости населения в Российской Федерации" Совет Министров - Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#) об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения.

2. Рекомендовать органам исполнительной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономной области, автономных округов, городов Москвы и Санкт-Петербурга по предложениям и с участием органов государственной службы занятости населения:

предусматривать в специальных соглашениях с объединениями работодателей, профессиональными союзами реализацию мероприятий, направленных на содействие занятости и предоставление социальных гарантий работникам в условиях массового высвобождения;

содействовать созданию дополнительных рабочих мест, оказывать материальную и финансовую помощь работодателям, осуществляющим мероприятия по предотвращению массовых высвобождений работников;

организовывать в районах массового высвобождения работников временную занятость на основе проведения общественных работ, определяя объемы и виды этих работ, участвующие в них предприятия, учреждения и организации.

Председатель Совета Министров -
Правительства Российской Федерации
В. ЧЕРНОМЫРДИН

Утверждено
Постановлением Совета Министров -
Правительства Российской Федерации
от 5 февраля 1993 г. N 99

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ
В УСЛОВИЯХ МАССОВОГО ВЫСВОБОЖДЕНИЯ

Список изменяющих документов
(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 24.12.2014 N 1469)

Настоящее Положение устанавливает критерии массового высвобождения работников, определяет перечень мероприятий и основные принципы взаимодействия работодателей, профсоюзов и органов исполнительной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, городов и районов <*> в условиях массового высвобождения.

<*> В дальнейшем именуются - органы исполнительной власти.

1. Общие положения

Примечание.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, вступившим в силу с 1 февраля 2002 года, критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных тарифных соглашениях.

1. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций <*> либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

<*> В дальнейшем именуются - предприятия.

К ним относятся:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

2. В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищенность работников критерии для оценки массового высвобождения, определяемые органами государственной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, городов и районов <*>.

<*> В дальнейшем именуются - органы государственной власти.

3. Органы исполнительной власти и работодатели по предложению профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников.

По итогам консультаций разрабатывается программа мероприятий, направленных на содействие занятости и предоставление социальных гарантий работникам в условиях массового высвобождения, и определяются источники ее финансирования.

4. Работодатели своевременно, не менее чем за три месяца, представляют в органы государственной службы занятости населения <*> и соответствующие профсоюзные органы информацию о возможных массовых увольнениях по форме согласно [приложению N 1](#).

<*> В дальнейшем именуется - служба занятости.

5. Работодатели не позднее чем за два месяца обязаны сообщать в органы службы занятости сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника по форме согласно [приложению N 2](#).

2. Программа мероприятий по содействию занятости в условиях массового высвобождения

6. Мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников, предусматриваются в разделе коллективного договора предприятия и осуществляются работодателем. В этот раздел могут включаться:

мероприятия, направленные на сокращение рабочего времени без сокращения численности работников;

льготы и компенсации высвобожденным работникам (сверх установленных [законодательством](#)), предоставляемые работодателем;

порядок организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора:

(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 24.12.2014 N 1469)

гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников;

обязательства по заключению с органами государственного страхования <*> или страховыми фирмами договоров коллективного страхования рабочих и служащих на случай потери работы;

<*> Основные условия коллективного страхования на случай потери работы и основные условия добровольного страхования на случай потери работы определены решениями Правления государственного страхования РСФСР Министерства финансов РСФСР от 11 сентября 1991 г. N 06-01/105р и от 25 ноября 1991 г. N 06/-01/120р.

другие меры, способствующие социальной защищенности работников, увольняемых при массовом высвобождении.

При кратковременном снижении объемов производства целесообразно предусматривать следующие мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников:

временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;

перевод работников предприятий на режим неполного рабочего времени;

предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы;

другие мероприятия.

7. В случае, если при заключении коллективных договоров не были предусмотрены мероприятия, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников, на предприятиях могут создаваться по взаимному согласию сторон в установленном [порядке](#) комиссии из представителей администрации и профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов для проведения переговоров по изменению и дополнению коллективного договора. Состав комиссии, сроки проведения переговоров определяются решениями сторон.

8. Комиссии в процессе переговоров разрабатывают альтернативные варианты дальнейшей деятельности предприятий или программу мероприятий, проводимую работодателями до начала сокращения работников в целях уменьшения размеров этого процесса.

Достигнутые сторонами договоренности по реализации мероприятий оформляются в качестве приложения к коллективному договору.

9. Финансирование мероприятий по содействию занятости и предоставлению социальных гарантий работникам в условиях массовых высвобождений, осуществляемых на предприятиях, определяется решениями сторон в процессе проведения переговоров в рамках их полномочий.

10. Органы исполнительной власти по решению органов государственной власти вправе осуществлять возмещение работодателю расходов на проведение мероприятий по содействию занятости в условиях массовых высвобождений, а также выплату работникам некоторых видов компенсаций, предусматриваемых в коллективном договоре, за счет средств соответствующих бюджетов.

Конкретные условия, при которых работник или работодатель имеют право на получение компенсации, и ее размеры определяются органами исполнительной власти с учетом региональных особенностей и состояния рынка труда.

11. При ликвидации предприятия финансирование мероприятий, предусмотренных в коллективных договорах или приложениях к ним, осуществляется из имущества ликвидируемого предприятия до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

12. Мероприятия по содействию занятости, реализуемые при массовых высвобождениях, связанных с ликвидацией, частичной или полной остановкой производства по инициативе органов государственной власти, финансируются, как правило, за счет средств соответствующих бюджетов.

13. Мероприятия по содействию занятости, проводимые при массовых увольнениях, влияющих на общий уровень безработицы в отрасли или в регионе, могут включаться в отраслевые соглашения, заключаемые между соответствующим профсоюзом, иными уполномоченными работниками представительными органами и работодателями (объединениями работодателей), Министерством труда Российской Федерации, или в территориальные соглашения, заключаемые между соответствующими профсоюзами, иными уполномоченными работниками представительными органами и работодателями (объединениями работодателей), органами исполнительной власти.

К указанным мероприятиям относятся:

профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников, трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий (шахтеры, работники атомных

электростанций и т.д.);
(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 24.12.2014 N 1469)

оказание материальной помощи уволенным работникам и членам их семей при переезде к новому месту жительства;

перепрофилирование предприятий и создание новых рабочих мест;

приватизация предприятий;

другие меры, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников.

Финансирование мероприятий, включаемых в отраслевые и территориальные соглашения, определяется решениями сторон в процессе переговоров при заключении этих соглашений.

3. Взаимоотношения работников, работодателей и органов исполнительной власти в период массовых высвобождений

14. Взаимоотношения между работниками, работодателями и органами исполнительной власти в период массовых высвобождений регулируются действующим законодательством, в том числе коллективными договорами и соглашениями, заключаемыми в установленном [порядке](#).

15. Предложения профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов, направляемые органам государственной и исполнительной власти и работодателям в связи с массовыми высвобождениями, подлежат рассмотрению в установленном порядке.

16. Органам исполнительной власти в период массового высвобождения в регионе целесообразно:

анализировать влияние массового высвобождения на рынок труда;

реализовывать решение о приостановке или поэтапном проведении высвобождения;

организовывать проведение экспертизы финансового состояния предприятий и разработку мероприятий по сокращению численности высвобождаемых работников;

организовывать прохождение профессионального обучения и получение дополнительного профессионального образования;

(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 24.12.2014 N 1469)

осуществлять посредническую роль при решении конфликтных ситуаций между администрацией и профсоюзами на предприятиях, проводящих массовое высвобождение работников;

оказывать финансовую помощь предприятиям, планирующим массовые высвобождения, в виде гарантии займов, льготных кредитов, субсидий, отсроченных платежей по налогам;

разрабатывать мероприятия по содействию занятости в условиях массового высвобождения, в том числе по организации временной занятости, развитию общественных работ;

готовить предложения по перепрофилированию или приватизации предприятий.

17. Местные Советы народных депутатов по предложению службы занятости и профсоюзных органов могут приостанавливать на срок до шести месяцев решение работодателей о массовом высвобождении.

Конкретные сроки приостановки массового высвобождения определяются решением

органов государственной власти и могут устанавливаться в зависимости от уровня безработицы в регионе в следующих пределах:

Уровень безработицы (в % от численности занятых в регионе)	Возможный срок приостановки высвобождения
3 - 5	1 месяц
5 - 7	2 месяца
7 - 9	3 месяца
9 - 11	4 месяца
свыше 11	6 месяцев

Если уровень безработицы в регионе превышает 11 процентов, поэтапное высвобождение работников может осуществляться в следующие сроки:

Численность увольняемых работников (чел.)	Устанавливаемый срок поэтапного высвобождения
50 и более	8 месяцев
200 и более	10 месяцев
500 и более	12 месяцев

С учетом ситуации, складывающейся на региональном рынке труда, приостановка или поэтапное высвобождение работников могут осуществляться и при более низких уровнях безработицы.

18. Финансирование мероприятий по приостановке или поэтапному высвобождению работников в регионах осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов.

Работодатели могут участвовать в подготовке решений органов государственной власти о приостановке или поэтапном высвобождении работников по вопросам взаиморасчетов с соответствующими бюджетами.

19. При ликвидации предприятий, признанных несостоятельными (банкротами), применяются в установленном [порядке](#) специальные процедуры выполнения предприятиями своих обязательств перед работниками.

20. Ответственность за уклонение от участия в переговорах по изменению или дополнению коллективного договора, соглашения по вопросам содействия занятости в условиях массового высвобождения, за нарушение и невыполнение взятых обязательств, непредоставление необходимой информации по этим вопросам определяется в установленном порядке.

Приложение N 1
к Положению об организации
работы по содействию занятости в
условиях массового высвобождения

ИНФОРМАЦИЯ
О МАССОВОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

(полное наименование предприятия, учреждения, организации;
для лиц, нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия,
имя, отчество)

Адрес _____

Телефон _____

Списочная численность занятых на предприятии (чел.) _____
(на дату уведомления)

Причина массового высвобождения _____

Численность работников, подлежащих высвобождению (чел.) _____

Дата начала массового высвобождения _____

Дата окончания массового высвобождения _____

Сведения о работниках, подлежащих увольнению

Профессия	Численность (чел.)	Дата увольнения
Итого:		

"__" _____ 199_ г.

Подпись руководителя

М.П.

ФИО и телефон исполнителя

Приложение N 2
к Положению об организации
работы по содействию занятости в
условиях массового высвобождения

СВЕДЕНИЯ
О ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКАХ

(полное наименование предприятия, учреждения, организации;
для лиц, нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия,
имя, отчество)

Адрес _____
Телефон _____

Номер п/п	Ф.И.О.	Образование	Профессия или специальность	Квалификация	Средняя зарботная плата

"__" _____ 199_ г.

Подпись руководителя

М.П.

ФИО и телефон исполнителя
