



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

31.03.2010 № 75-п

ОКУД

О внесении изменений в распоряжение
Комитета по труду и занятости населения
Санкт-Петербурга от 11.02.2014 № 22-р

1. Внести в распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 11.02.2014 № 22-р «Об утверждении форм сообщения работодателя о предстоящем увольнении работников в связи с ликвидацией организации/прекращением деятельности индивидуального предпринимателя либо сокращением численности или штата работников, а также введении режима неполной занятости работников» (далее – распоряжение) следующие изменения:

1.1. Пункт 2.1 распоряжения изложить в следующей редакции:

«2.1. Сообщения, указанные в пунктах 1 и 2 настоящего распоряжения, предоставляются работодателями, осуществляющими деятельность на территории Санкт-Петербурга, в электронном виде посредством информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России», а также в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга с использованием информационно-интерактивного ресурса Санкт-Петербургского государственного автономного учреждения «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» r21.spb.ru с подтверждением простой электронной подписью в соответствии с Федеральным законом «Об электронной подписи» или на бумажном носителе через Агентства занятости населения районов Санкт-Петербурга Санкт-Петербургского государственного автономного учреждения «Центр занятости населения Санкт-Петербурга».

1.2. Пункт 4 распоряжения изложить в следующей редакции:

«4. Контроль за выполнением распоряжения возложить на первого заместителя председателя Комитета Рогачева Н.А.».

2. Приложения 1 и 2 к распоряжению изложить в редакции согласно приложениям 1 и 2 к настоящему распоряжению.

Председатель Комитета

Д.С. Чернейко

Приложение 1
к распоряжению Комитета
по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
от 28.02.2014 № 75-р

Приложение 1
к распоряжению Комитета
по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
от 11.02.2014 № 22-р

«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, 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».
п.2 ст.25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Сообщение о предстоящем увольнении работников в связи с ликвидацией организации/прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников организации/индивидуального предпринимателя

1. Информация об организации/индивидуальном предпринимателе

Полное наименование _____
ОГРН _____ ИНН/КПП _____ / _____
Адрес (место нахождения) _____
Фактический адрес _____
Основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД) _____
Форма собственности (по ОКФС) _____
Организационно-правовая форма (по ОКОПФ) _____
Штатная численность работников (без совместителей) на момент принятия решения _____
Численность работников предпенсионного возраста¹ на момент принятия решения _____
Численность иностранных работников на момент принятия решения _____

2. Сведения о предстоящем увольнении работников

Основания увольнения работников (по ТК РФ) _____
Причина увольнения работников _____
Название распорядительного документа (приказ, распоряжение, указание и т.д.), его номер и дата _____
Период увольнения работников с _____ по _____

¹ Предпенсионный возраст - в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно

3. Показатели, характеризующие ситуацию с введением ограничительных мероприятий (карантина)²

Задолженность по заработной плате, имеющаяся перед работниками, тыс.руб. _____

Численность работников, находящихся на временной удаленной работе в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина), по состоянию на отчетную дату, чел. _____

Численность работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина), по состоянию на отчетную дату, чел. _____

Численность работников, уволенных с начала высвобождения в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина), по состоянию на отчетную дату, чел. _____

Численность работников, предполагаемых к увольнению в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина), по состоянию на отчетную дату, чел. _____

4. Сведения о работниках, предполагаемых к увольнению

№ п/п	Фамилия, имя, отчество работника	Пол	Возраст (полных лет)	Район регистрации по месту жительства	Образование	Профессия (специальность/ должность) квалификация, разряд	Особая категория (пенсионер, предпенсионный возраст, инвалид, иностранный гражданин и др.)	Средняя заработная плата	Дата предстоящего увольнения	Контактный телефон/ адрес электронной почты ³
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

(Должность руководителя)_____
(подпись)

М.П.

(ФИО)

ФИО, телефон исполнителя _____

« ____ » _____ 20 ____

² Раздел 3 заполняется в период чрезвычайных обстоятельств, влияющих на безопасность жизнедеятельности населения, установленных правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга

³ Данные передаются в органы службы занятости с целью предложения государственной услуги по содействию гражданам в поиске подходящей работы. Предоставление данных носит рекомендательный характер

Приложение 2
к распоряжению Комитета
по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
от 31.03.2014 № 75-р

Приложение 2
к распоряжению Комитета
по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
от 11.02.2014 № 22-р

«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 течении трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий».
п.2 ст.25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Сообщение о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, и (или) приостановке производства

1. Информация об организации/индивидуальном предпринимателе

Полное наименование _____
ОГРН / ИНН / КПП _____ / _____ / _____
Адрес (место нахождения) _____
Фактический адрес _____
Основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД) _____
Форма собственности (по ОКФС) _____
Организационно-правовая форма (по ОКОПФ) _____
Штатная численность работников (без совместителей) на момент принятия решения _____
Численность работников предпенсионного возраста¹ на момент принятия решения _____
Численность иностранных работников на момент принятия решения _____

2. Информация о введении режимов неполного рабочего времени и/или временной приостановке работы (простое) по инициативе работодателя

Название распорядительного документа (приказ, распоряжение, указание и т.д.), его номер и дата _____
Причина принятия решения _____
Период действия режима неполного рабочего времени с _____ по _____
Продолжительность неполного рабочего времени в неделю _____ час.
Период нахождения работников в простое с _____ по _____

Наименование профессии/ должности	Численность работников, работающих неполное рабочее время, чел.	Численность работников, находящихся в простое, чел.	Численность работников предпенсионного возраста (из граф 2 и 3)
1	2	3	4

3. Показатели, характеризующие ситуацию с введением ограничительных мероприятий (карантина)²

Задолженность по заработной плате, имеющаяся перед работниками, тыс.руб. _____

¹ Предпенсионный возраст - в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно

² Раздел 3 заполняется в период чрезвычайных обстоятельств, влияющих на безопасность жизнедеятельности населения, установленных правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга

Численность работников, находящихся на временной удаленной работе в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина), по состоянию на отчетную дату, чел. _____

Численность работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина), по состоянию на отчетную дату, чел. _____

Численность работников, находящихся в простое в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина), по состоянию на отчетную дату, чел. _____

Численность работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина), по состоянию на отчетную дату, чел. _____

(Должность руководителя)

(подпись)

М.П.

(ФИО)

ФИО, телефон исполнителя _____

« ____ » _____ 20 ____