

Сокращенная рабочая неделя

ПАО «Микрон»

Материал к Правлению 24 марта 2020г

Цель и задачи

В соответствии с форс- мажорными обстоятельствами вызванные вызванными эпидемиологической обстановкой в мире и для минимизации рисков распространения инфекции в силу письму Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 23 января 2020г. №02/776-2020-23 «О профилактике коронавирусной инфекции» и снижения ее негативных последствий, Постановлению Главного государственного санитарного врача РФ от 02.03.2020г. №5 «О дополнительных мерах по снижению рисков завоза и распространения новой коронавирусной инфекции» и Указа Мэра Москвы от 05.03.2020г. №12-УМ

Необходимо предпринять ряд мер для устойчивого положения Компании и минимизации риска потери человеческих ресурсов до стабилизации ситуации

Возможности законодательства

В соответствии с действующим Трудовым законодательство РФ работодатель имеет право инициировать на срок до 6 месяцев перевод сотрудников на неполную занятость если данное мероприятия минимизируют риск массового сокращения сотрудников.

ТК РФ Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В случае когда причины, указанные в [части первой](#) настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой [статьи 81](#) настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Варианты сокращенной рабочей недели

Вариант №1

1. На сокращенную рабочую делю переводиться все сотрудник работающие в стандартной пятидневке на период до 3 месяцев
2. Сотрудники работающие в сменном режиме работы не переводятся на сокращенную рабочую неделю.
3. Сотрудники имеющие системы мотивации в виде ежемесячной премии, премия выплачивается в соответствии с положение об оплате труда

Вариант №2

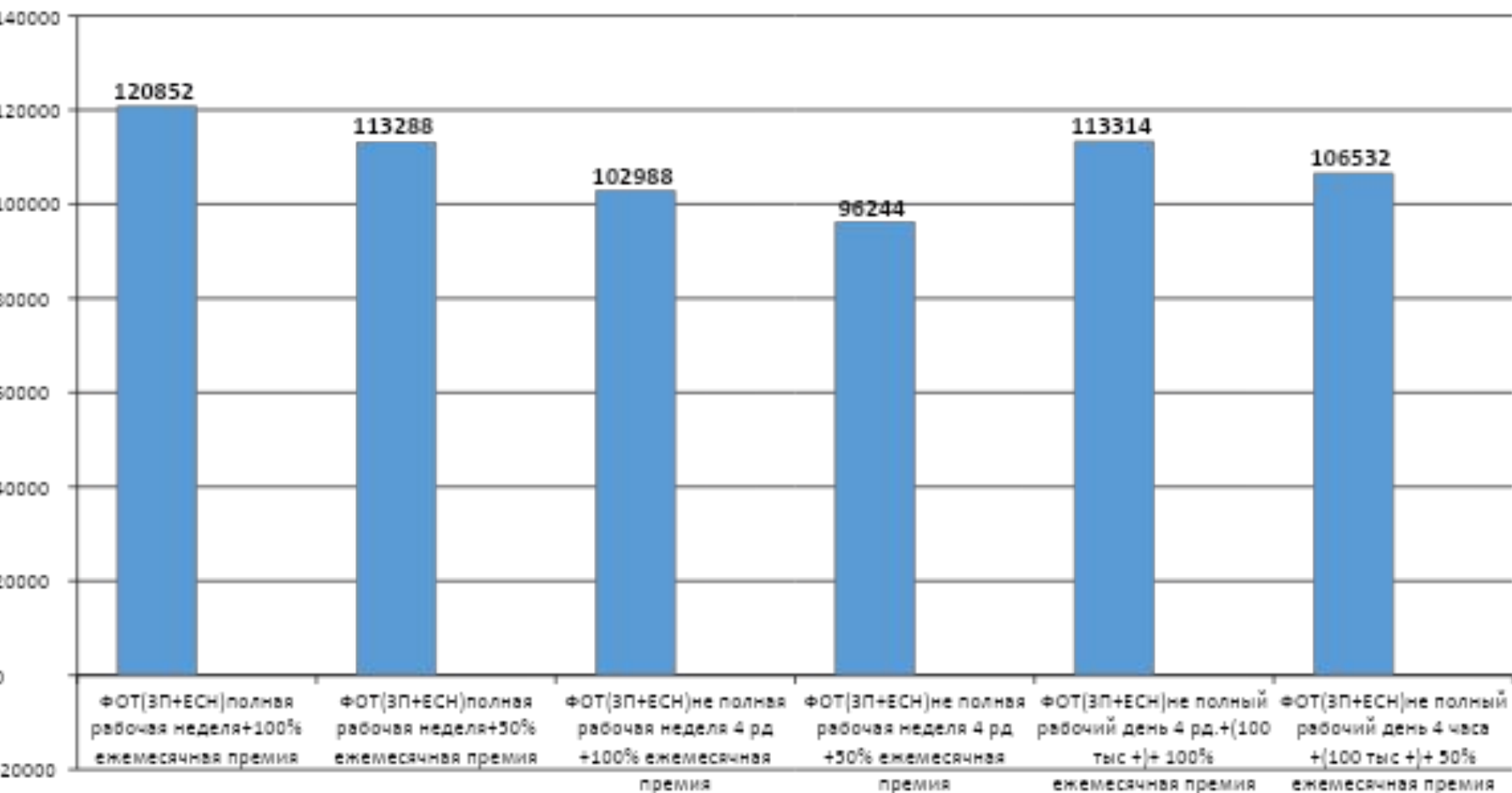
1. На сокращенную рабочую делю переводиться все сотрудник работающие в стандартной пятидневке на период о 3 месяцев
2. Сотрудники работающие в сменном режиме работы не переводятся на сокращенную рабочую неделю.
3. Сотрудники имеющие системы мотивации в виде ежемесячной премии, премия выплачивается в соответствии с положение об оплате труда , но не более 50% от целевой премии.

Вариант №3

1. На сокращенную рабочую делю переводиться все сотрудник работающие в стандартной пятидневке с уровнем оклада более 100 000р. На период до 3 месяцев
2. Сотрудники работающие в сменном режиме работы не переводятся на сокращенную рабочую неделю.
3. Сотрудники имеющие системы мотивации в виде ежемесячной премии, премия выплачивается в соответствии с положение об оплате труда

Оптимизация затрат (ФОТ+ЕСН)

Затраты (ФОТ+ЕСН) ПАО "Микрон" , тыс. руб./г



План мероприятий

Дата	Ответственный	Описание
Март 2020	ОРП	Издание приказа о сокращенной рабочей неделе
Март 2020	Руководители структурных подразделений	Информирование сотрудников о мерах оптимизации затрат, разъяснения ситуации, Достижения договоренностей, Работа с возражениями и негативом
Март – Апрель	ОРП	Подготовка и подписание доп соглашений к ТД сотрудников включённых в список на неполный рабочий день

Решение

1. Утвердить вариант оптимизации затрат № 2
2. Поручить директору по персоналу подготовить приказ и доп соглашения для перевода сотрудников на сокращенную рабочую неделю.
3. Утвердить период перевода сотрудников на сокращенную рабочую неделю = 3 месяца (апрель –июнь) 2020г