

Антикризисные решения и их анализ по общим факторам

АНТИКРИЗИСНОЕ РЕШЕНИЕ	ФАКТОРЫ				
	Скорость (возможность ввести оперативно)	Экономический эффект (возможность оптимизировать ФОТ)	Ограничения	Трудозатратность /Сложность	Правовые риски
Простой (ст. 157 ТК РФ)	Высокая. Можно ввести с любой даты без уведомления работников	Средний – при простое по причинам не зависящим от сторон. Низкий – при простое по вине работодателя	Нет льготных категорий работников	Низкая / Обоснование, по чьей вине возник простой	Требование повышенной оплаты простоя
Неполный режим рабочего времени (ст. 74 ТК РФ)	Необходимость соблюдать двухмесячное уведомление является спорной. Мнение Роструда и Минтруда – требуется уведомлять	Самый высокий. Оплата труда производится пропорционально сокращенной норме часов	Нет льготных категорий работников. Ограничен срок применения – не более чем на 6 месяцев. Ограничены причины внедрения	Низкая трудозатратность при наличии объективных обоснований введения Сложность – обоснование введения неполного рабочего времени	Требование уведомления за 2 месяца и доплаты за этот период
Сокращение численности или штата (ст. 81 п.2, 178, 179, 180 ТК РФ)	Низкая. Требуется 2 месячное уведомление. Возможно при наличии соглашения досрочно прекратить договор, но с дополнительными выплатами	Только в среднесрочной перспективе, после фактического увольнения работников	Есть льготные категории работников, которых запрещено сокращать. Есть категории с преимущественным правом остаться на работе	Высокая. Сложная процедура / Оценка преимущественного права. Предложение вакансий	Риски трудовых конфликтов, внимания государственных органов. Низкая практика принятия решений в пользу работодателя (от 7 до 25 %).
Изменение системы оплаты	Высокая – при соглашении сторон.	Значительный. В зависимости от внедряемых	Нет льготных категорий	Высокая - при отсутствии договоренности	Риски трудовых конфликтов.

труда (ст. 72, 74 ТК РФ)	Низкая - при инициативе работодателя и отсутствии договоренности с работниками. Требуется двухмесячное уведомление.	решений	работников. Нет ограничения срока применения	с работниками. Сложная процедура по ст. 74 ТК. / Обоснование причин изменений. Предложение вакансий.	Признание изменений незаконными и требование вернуть работникам невыплаченные суммы.
Изменение режима работы (ст. 72, 74 ТК РФ)	Высокая – при соглашении сторон. Низкая - при инициативе работодателя и отсутствии договоренности с работниками. Требуется двухмесячное уведомление.	Как правило, не влияет на фонд оплаты труда, кроме отдельных решений, например, изменение режима работы с введением суммированного учета рабочего времени	Нет льготных категории работников. Нет ограничения срока применения.	Высокая - при отсутствии договоренности с работниками. Сложная процедура по ст. 74 ТК. / Обоснование причин изменений. Предложение вакансий	Риски трудовых конфликтов.