

ПАМЯТКА РАБОТНИКАМ, УВОЛЬНЯЕМЫМ В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЛИБО СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА

Основания и порядок увольнения работников

Трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

ликвидации предприятия (п. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

осуществления мероприятий по сокращению численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ).

Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81) с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, не допускается (за исключением случаев ликвидации организации) (ст.261 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Расторжение трудового договора по п. 2 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации органа (ст. 373 ТК РФ).

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

В течение срока предупреждения работник должен выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, он может использовать очередной отпуск, если таковой ему полагается.

Работник имеет право на выбор нового места работы путем прямого обращения к другому работодателю или бесплатно получить государственную услугу содействия в поиске подходящей работы в органах службы занятости.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 179 ТК РФ.

По желанию работников их увольнение может производиться и по другим основаниям - в связи с переводом работника, с его согласия, к другому работодателю (п. 5 ст. 77 ТК РФ), по собственному желанию (п. 1 ст. 77 ТК РФ) и другим, предусмотренным ТК РФ основаниям, без предоставления льгот, предусмотренным гл. 27 ТК РФ.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (ст. 84.1 ТК РФ).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).

Гарантии и компенсации увольняемым работникам

В соответствии со ст. 178 ТК РФ работникам, увольняемым из организаций при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, а также с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;
- сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Государственные организации контролирующие соблюдение трудового законодательства

Соблюдение прав работников организаций и предприятий является одной из приоритетных задач Федеральной службы по труду и занятости Роструд.

Именно для этого был создан электронный сервис **Онлайнинспекция.РФ**, который входит в состав масштабного долгосрочного проекта «Открытая Инспекция Труда». Ресурс позволяет гражданину обратиться в инспекцию труда, когда его права нарушены, а также получить информацию о других способах выхода из проблемных ситуаций в сфере трудовых отношений.

Обращение в службу занятости населения

Для реализации своих прав на социальные гарантии и труд работникам, уволенным в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, необходимо обратиться в Государственное казенное учреждение Московской области Ступинский центр занятости населения (далее – центр занятости) для получения государственной услуги содействия гражданам в подборе подходящей работы по месту жительства или по месту пребывания.

В центре занятости гражданам

- сообщают о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в подборе подходящей работы;
- разъясняют права и обязанности обратившихся граждан согласно действующему законодательству;
- предоставляют информацию о порядке признания граждан безработными;
- регистрируют граждан в целях поиска подходящей работы;
- принимают решения о признании в установленном порядке безработными граждан, зарегистрированных в качестве ищущих работу в центре занятости по месту жительства;
- подбирают подходящую работу в организациях, расположенных на территории Московской области, с учетом уровня его профессиональной подготовки, специальности, занимаемой должности, условий последнего места работы, состояния здоровья, транспортной доступности рабочего места, а при отсутствии таковой - предлагают иную работу по месту жительства или другой местности с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей;
- предоставляют государственные услуги по профессиональной ориентации, по информированию о ситуации на рынке труда, по организации общественных работ и ярмарок вакансий;
- выдают справку на оплату среднего месячного заработка за третий месяц по последнему месту работы гражданина, в случае невозможности его трудоустройства.

Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, дополнительно могут быть предоставлены государственные услуги по:

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации;

- по организации мероприятий временной занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- по психологической поддержке;
- по социальной адаптации;
- по организации самозанятости.

Пособие по безработице гражданам, уволенным из организаций в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным, начисляется, начиная с первого дня по истечении периода, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с зачетом выходного пособия) (п.3 ст.31 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»).

Дополнительные сведения

Государственные учреждения Московской области центры занятости населения предоставляют государственные услуги, связанные с содействием занятости населения, бесплатно.

Часы приема получателей государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы работниками государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения):

Понедельник	9.00 – 17.00
Вторник	9.00 – 17.00
Среда	9.00 – 17.00
Четверг	9.00 – 17.00
Пятница	9.00 – 16.00

Наименование центра занятости населения	телефон	Адрес
Государственное казенное учреждение Московской области Ступинский центр занятости населения	(49664) 27591	142800, г.Ступино, ул.Андропова, д.45/13