

Служба занятости высвобождаемым гражданам

В соответствии со статьей 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», работодатели обязаны представлять органам службы занятости:

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, а 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.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работодатель:

издает приказ, в котором указываются основание, причины и срок увольнения работников, их категории и количество, а также состав и порядок работы комиссии, занимающейся вопросами увольнения;

предупреждает работников о предстоящем увольнении письменным распоряжением не позднее, чем за два месяца, персонально под расписку;

предлагает работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника (п.1 ст.180 ТК РФ);

предлагает работникам с их письменного согласия расторгнуть трудовые договоры без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ч. 3 ст. 180 ТК РФ);

не допускает увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, а также одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), а также других лиц, воспитывающих детей без матери (ст. ст. 261, 264 ТК РФ);

не допускается увольнение работников в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст.180 ТК РФ);

Запись о причине увольнения производится в трудовой книжке в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона.

Если невозможно перевести работников с их согласия на другую работу, то они вправе искать работу самостоятельно или обратиться в Центр занятости населения.

Увольнение работников в связи с ликвидацией предприятия производится по п.1 ст.81 ТК РФ, в связи с сокращением численности или штата производится по п.2ст.81ТКРФ.

Комплекс мероприятий, которые служба занятости проводит совместно с организацией, высвобождающей работников, предусматривает превентивные

действия - опережающее обучение, профинформирование о ситуации на рынке труда, предувольнительные консультации высвобождаемым работникам.

Увольнение работников считается массовым в случае:

ликвидации предприятия любой организационно - правовой формы собственности с численностью работающих 15 и более человек;

сокращения численности или штата работников в количестве более 50 человек с одного предприятия в течение 30 календарных дней.

Лица, увольняемые в связи с сокращением численности или штата работников, а также ликвидацией организации, должны быть предупреждены администрацией о том, что в соответствии с действующим законодательством о труде и занятости населения им следует в течение двух недель со дня увольнения обратиться в государственное казенное учреждение центр занятости населения по месту жительства.

Согласно ст. 178 ТК РФ высвобождаемым работникам:

выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

при ликвидации организации или сокращении численности (штата) сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия, а также, в порядке исключения, и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению службы занятости, если работник своевременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был трудоустроен.

Для регистрации необходимы следующие документы:

паспорт или документ, его заменяющий;

трудовая книжка или документ, его заменяющий;

документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию; справка о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы.

Инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют индивидуальную программу реабилитации, выданную бюро медико-социальной экспертизы.

Высвобожденные пенсионеры, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по старости, за выслугу лет, не могут быть признаны безработными, но имеют право обратиться в службу занятости с целью поиска подходящей работы.