|  |
| --- |
| **Обязанности работодателя при высвобождении работников (при ликвидации, сокращении численности или штата, введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, объявлении простоя, проведении процедур несостоятельности (банкротства)) в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) и Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (Закон о занятости)**  При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (ИП) работодатель обязан письменно уведомить:   * **выборный орган первичной профсоюзной организации:**   **не позднее, чем за два месяца** до начала проведения сокращения численности или штата работников (ст. 82 ТК РФ),  в случае **массового** увольнения работников - **не позднее, чем за три месяца** до начала соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ, п. 3 ст. 21 Закона о занятости).  В случае если **работник является** **членом профсоюза**, работодателю необходимо направить в выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном расторжении трудового договора с работником (ст. 373 ТК РФ).   * **орган службы занятости:**   если работодатель – организация **не позднее чем за два месяца**,  если работодатель – ИП **не позднее чем за две недели,**  до начала ликвидации организации или прекращения деятельности ИП, сокращения численности или штата работников.  В случае **массового** увольнения работников организации орган службы занятости уведомляется **не позднее, чем за три** **месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закон о занятости).   * **работников:**   организации персонально под роспись **не менее чем за два месяца** до увольнения (ч. 2 ст.180 ТК РФ);  ИП в сроки, предусмотренные трудовым договоров (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).  При проведении сокращения численности или штата работников **организации** работодатель должен предложить письменно каждому подпадающему под сокращение работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ч. 1 ст. 180 ТК РФ). В течение двух месяцев по мере появления необходимо предлагать работникам новые появившиеся вакансии.  Работодатель - организация с **письменного согласия** работника может расторгнуть трудовой договор **до истечения** двух месяцев с даты уведомления работника с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст.180 ТК РФ).  Основные критерии массового высвобождения\* при:   * ликвидации организации с численностью работающих 15 и более человек; * сокращении численности или штата работников организации в количестве: * 50 и более человек в течение 30 календарных дней; * 200 и более человек в течение 60 календарных дней; * 500 и более человек в течение 90 календарных дней.   (\*) *Основные критерии согласно постановлению Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения». Критерии массового увольнения могут быть также определены в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).*   * Работодатель не вправе увольнять при сокращении численности и штата следующих работников (ст. 261 ТК РФ): * беременную женщину; * женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет; * одинокую мать, воспитывающую малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); * других лиц, воспитывающих указанных детей без матери; * родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях. * Работодатель - организация при сокращении численности или штата работников обязан соблюдать преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ) * Работодатель не вправе уволить работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации или прекращения деятельности ИП) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч.6 ст. 81 ТК РФ). * При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается (ст. 127, 178 ТК РФ): * заработная плата за то время, которое он успел отработать до даты увольнения; * компенсация за неиспользованный отпуск; * выходное пособие в размере среднего месячного заработка; * в случае, если длительность трудоустройства на новую работу превышает один месяц, работнику выплачивается средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.   За выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю в срок не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения. При обращении за указанными выплатами работодатель должен произвести их не позднее 15 календарных дней со дня обращения (ч. 4 ст. 178 ТК РФ).  При прекращении деятельности ИП, сокращении численности или штата работников ИП выплачивается выходное пособие и другие компенсационные выплаты в случаях и в размере, определенном трудовым договором с работником (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).  Работодатель может провести следующие альтернативные или дополнительные мероприятия:   * проведение опережающего обучения работников; * уменьшение количества высвобождаемых работников за счет внутрипроизводственных перемещений на вакантные рабочие места; * временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места; * прекращение использования работы по совместительству; * перевод работников на режим неполного рабочего времени; * предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы с их согласия по письменному заявлению; * добровольный уход на пенсию работников пенсионного возраста.   Вы можете снизить негативные последствия для высвобождаемых работников, обратившись в Центр занятости населения. Центр занятости населения готов направить к Вам специалистов или организовать консультационный пункт на территории организации для предоставления следующей помощи:   * оказание юридической консультации по вопросам, связанным с трудовым законодательством Российской Федерации; * подбор временных или постоянных вариантов работы; * проведение консультаций о предоставляемых органами службы занятости населения субъектов РФ государственных услугах в области содействия занятости населения; * Предоставление информационных буклетов и памяток.   Вы можете обратиться в ЦЗН следующими способами:   * по адресу: г. Великий Новгород, Сырковское шоссе, д. 2А *(для жителей Великого Новгорода и Новгородского района)* * по телефону: (88162) 66-00-71 *(для жителей Великого Новгорода и Новгородского района)* * через портал «Работа России» - trudvsem.ru   Жители районов Новгородской области могут обратиться в отделы занятости населения в соответствии с регистрацией по месту жительства. |