

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ:

- ▶ Интернет-портал службы занятости населения Республики Марий Эл

www.mari-el.regiontrud.ru

- ▶ сайт ДТЗН Республики Марий Эл на официальном интернет-портале Республики Марий Эл

www.mari-el.gov.ru/fgszn

- ▶ сайт ГКУ Республики Марий Эл «Центр занятости населения города Йошкар-Олы»

www.yolatrud.ru

- ▶ сайт ГКУ Республики Марий Эл «Центр занятости населения города Волжска и Волжского района»

www.vszan.ru

▶ Работа в России

Общероссийская база вакансий

www.trudvsem.ru

Чтобы найти соискателей на портале «Работа в России» работодатель может:

- создать вакансию;
- отправлять отклики на резюме;
- подписываться на уведомления о появлении новых резюме в базе;
- создавать, сохранять и редактировать вакансии;
- найти резюме подходящих соискателей по названию вакансии или по поисковым критериям и пригласить их на собеседование.

ЦЕНТРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

ГКУ РМЭ «ЦЗН города Йошкар-Олы»
г.Йошкар-Ола, ул. Кремлевская, д.27а, (8362) 45-33-23

ГКУ РМЭ «ЦЗН города Волжска и Волжского района»
г.Волжск, ул. Ленина, д.64, (83631)6-28-68

ГКУ РМЭ «ЦЗН города Козьмодемьянска и Горномарийского района»
г.Козьмодемьянск, ул. Гагарина, д.40а, (83632) 7-18-80

ГКУ РМЭ «ЦЗН Звениговского района»
г.Звенигово, ул. Ленина, д. 53, (83645) 7-22-65

ГКУ РМЭ «ЦЗН Килемарского района»
п.Килемары, ул. Мира, д. 18, (83643) 2-16-83

ГКУ РМЭ «ЦЗН Куженерского района»
п.Куженер, ул. Кирова, д. 7, (83937) 9-11-00

ГКУ РМЭ «ЦЗН Мари-Турекского района»
п.Мари-Турек, ул. Парковая, д. 5, (883634) 9-70-50

ГКУ РМЭ «ЦЗН Медведевского района»
п.Медведево, ул. Комсомольская, д. 38а, (8362) 58-26-76

ГКУ РМЭ «ЦЗН Моркинского района»
п.Морки, ул. Механизаторов, д. 23, (83635) 9-78-27

ГКУ РМЭ «ЦЗН Новоторъяльского района»
п.Новый Торъял, ул. Кооперативная, д. 7, (883636) 9-11-21

ГКУ РМЭ «ЦЗН Оршанского района»
п.Оршанка, ул. Пограничная, д. 19, (83641) 2-32-17

ГКУ РМЭ «ЦЗН Параньгинского района»
п.Параньга, ул. Колхозная, д. 11, (83639) 4-11-32

ГКУ РМЭ «ЦЗН Сернурского района»
п.Сернур, ул. Советская, д. 64, (883633) 9-85-43

ГКУ РМЭ «ЦЗН Советского района»
п.Советский, ул. Первомайская, д. 4а, (83638) 9-41-60

ГКУ РМЭ «ЦЗН Юринского района»
п.Юрино, ул. Красная площадь, д. 4, (83644) 3-20-51

www.mari-el.regiontrud.ru

ГОСУДАРСТВЕННАЯ
СЛУЖБА
ЗАНЯТОСТИ



ПАМЯТКА

работодателям по увольнению
работников в случаях ликвидации
организации либо сокращения
численности или штата



Департамент труда и занятости
населения Республики Марий Эл
г.Йошкар-Ола, Ленинский проспект, 24а
тел. (8362)41-35-61
email: dgszn@gov.mari.ru
<http://www.mari-el.regiontrud.ru>

При осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников, либо ликвидации организации, необходимо соблюдать следующие требования, предусмотренные законодательством о труде и занятости населения.



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

Определяются кандидатуры на увольнение с учетом требований ст. 179, 261, 269 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ).



РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН УВЕДОМИТЬ ЦЗН
Работодатель - организация не позднее чем за два месяца, а в случае массового увольнения работников не позднее чем за три месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий своевременно, в письменной форме, уведомляет центр занятости населения и соответствующий выборный профсоюзный орган о возможном массовом увольнении работников (ст. 82 ТК РФ, п.2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»). Информация о возможном увольнении работников предоставляется в ЦЗН по месту регистрации организации по установленной форме.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата **работники предупреждаются персонально и под расписку, не менее чем за два месяца до дня увольнения.**



Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180ТК РФ).



Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников организации производится с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в порядке, определенном ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с работниками, уволенными в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), либо ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) производится с соблюдением порядка увольнения, установленного законодательством.

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

Расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается (за исключением случаев ликвидации организации) (ст. 261 ТК РФ). Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) 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, по инициативе работодателя не допускается (ст. 261 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.



Например: уволен в связи с сокращением численности (штата) работников; (п. 2 ст. 81 Трудового Кодекса РФ); **уволен в связи с ликвидацией организации** (п. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ).



По желанию высвобождаемых работников, их **увольнение может производиться и по иным законным основаниям:**

- в связи с переводом в другую организацию (п. 5 ст. 77 ТК РФ);
- по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ);
- по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ).

Работникам, увольняемым по предусмотренным в п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ основаниям, предоставляются **льготы и компенсации** согласно гл. 27 ТК РФ.

Работникам, увольняемым по иным законным основаниям (ст. 78, п. 5 ст. 77 ТК РФ и ст. 80 ТК РФ), выходное пособие не выплачивается и средняя заработная плата на период трудоустройства не сохраняется.

Трудовая книжка выдается увольняемому работнику в день увольнения.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.



Работодатель самостоятельно или с привлечением ЦЗН разъясняет увольняемому работнику о гарантиях и компенсациях, связанных с расторжением трудового договора (гл. 27 ТК РФ).

Увольняемым работникам могут быть предложены следующие варианты дальнейшего трудоустройства:

- другая работа (вакантная должность) в той же организации, соответствующая квалификации работника (ст. 180ТКРФ);
- трудоустройство через органы службы занятости населения;
- самостоятельное трудоустройство.

ВНИМАНИЕ! 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 ЦЗН в соответствии с регистрацией по месту жительства.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (ст. 75 ТК РФ).