

УСЛУГИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ



**ВМЕСТЕ С ВАМИ
НА РЫНКЕ ТРУДА!**

По желанию и при невозможности трудоустройства гражданин может обратиться в центр занятости населения по месту жительства, где ему:

- дают консультации по вопросам трудоустройства;
- оформляют карточку персонального учета гражданина, ищущего работу, (с возможным признанием безработным) при наличии паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы;

- разъясняют права и обязанности гражданина согласно действующему законодательству;

- подбирают подходящую работу в организациях 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 в городе или другой местности с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей.

Уволенный работник, при признании его безработным, может быть направлен органами службы занятости на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в случае, если:

- невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;

- необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;

- гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

Органы службы занятости населения оказывают содействие в трудоустройстве бесплатно.

Спорные вопросы и конфликтные ситуации, возникающие у работников при увольнении, решаются в порядке, установленном законодательством.

ЦЕНТРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

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

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

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

работникам, увольняемым 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>**

ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ

Согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации (ТК РФ) работники могут быть уволены из организаций в связи с их ликвидацией (п. 1 ст. 81 ТК РФ), а также с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ).



О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, либо ликвидацией организации **работник предупреждается персонально и под расписку не менее чем за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 180 ТК РФ).

С письменного согласия работника работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока предупреждения, выплатив работнику в день увольнения дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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 ГКУ ЦЗН по месту регистрации организации по установленной форме.

Согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора не требуется в случае отсутствия в организации соответствующего выборного профсоюзного органа, а также в случае увольнения работника, не являющегося членом профсоюза, действующего в организации.

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



При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ).

Работник имеет право на выбор нового места работы путем прямого обращения в другие организации или бесплатного посредничества службы занятости.

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

НЕ ДОПУСКАЕТСЯ

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).



УВОЛЬНЕНИЕ

В случае отсутствия возможности трудоустройства увольняемого работника в той же организации, либо отказа работника от такого трудоустройства, он подлежит увольнению по п. 2 ст. 81 ТК РФ. При этом работодатель информирует работника о возможностях трудоустройства, а также о гарантиях и компенсациях, предусмотренных увольняемым работникам в соответствии с гл. 27 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. 3 ст. 77 ТК РФ) и другим, предусмотренным ТК РФ основаниям, без предоставления гарантий, предусмотренных гл. 27 ТК РФ. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками конкретных норм ТК РФ и со ссылкой на соответствующий пункт, статью закона.

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.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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 месячного 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.

За указанными работниками сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех месяцев.

Гражданам, уволенным из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата с учетом выходного пособия, пособие по безработице выплачивается начиная с первого дня по истечении указанного периода (п. 3 ст. 31 Федерального закона "О занятости населения в РФ").