

Информация для работодателей

РАБОДАТЕЛИ ОБЯЗАНЫ УВЕДОМЛЯТЬ О ВВЕДЕНИИ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ДНЯ

В случае принятия решения о введении на предприятии режима **неполного рабочего дня (неполной рабочей недели)**, а также **при приостановке производства**

в соответствии с п. 2 ст. 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны в течение **трех рабочих дней** после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости по месту своей регистрации, указав в информации следующие сведения:

- причину принятия соответствующего решения;
- период введения неполной занятости;
- среднесписочную численность работающих;
- численность работников, работающих неполное рабочее время по инициативе работодателя (чел);
- продолжительность неполного рабочего времени в среднем по организации (часов в неделю);
- численность работников, находящихся в простое по вине работодателя (чел);
- численность работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы (чел).

Работодателям о высвобождении.

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

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.

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

"Работодатель своевременно,- в письменной форме, не менее, чем за три месяца, уведомляет Центр занятости населения и соответствующий выборный профсоюзный орган о возможном массовом увольнении работников (ст. 82 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 05.02.93 г. № 99, п. 2 ст. 25 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»). Информация о возможном массовом увольнении работников представляется в Центр занятости населения по установленной форме ([приложение №1](#) - постановление № 99) по месту регистрации юридического лица.

Постановлением № 99 установлены следующие КРИТЕРИИ МАССОВОГО ВЫСВОБОЖДЕНИЯ:

- высвобождение работников в результате ликвидации предприятий любой формы с численностью занятых 15 чел. и более;

- высвобождение работников в связи с сокращением численности или штата работников предприятия в количестве: 50 чел. и более в течение 30 календарных дней; 200 чел. и более в течение 60 календарных дней; 500 чел. и более в течение 90 календарных дней.

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, 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 без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК 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.

В соответствии с п. 2 ст. 25 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» сведения об высвобождаемых работниках представляются в Центр занятости населения не позднее, чем за два месяца до дня увольнения по [форме №2ТН](#) (утверждена Госкомстатом) по месту регистрации (прописки) граждан.

Расторжение трудового договора с работниками, увольняемыми 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 согласно законодательству.

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).

Работникам, увольняемым по предусмотренным в п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ основаниям, предоставляются гарантии и компенсации (гл. 27 ТК РФ).

Работодатель самостоятельно или с привлечением Центра занятости населения разъясняет высвобождаемым работникам информацию о них.

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 иным законным основаниям (ст. 80 ТК РФ), выходное пособие не выплачивается и средняя зарплата на период трудоустройства не сохраняется.

Высвобождаемым работникам могут быть предложены следующие варианты дальнейшего трудоустройства:

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

Лица, увольняемые в связи с сокращением численности или штата работников, а также ликвидацией организации, должны быть предупреждены администрацией предприятий о том, что в соответствии действующим ТК РФ и Законом «О занятости населения в Российской Федерации» следует в течение 14 календарных дне дня увольнения обратиться в Центр занятости населения.

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

ТО ГКУ РК «Центр занятости населения» в Советском районе
адрес: пгт.Советский, ул.Механизаторов ,16

телефон : 9-23-72, 9-14-60