

При вынужденном простое, вызванном сокращением объема производства, временно перевести работника на другую работу можно только с его согласия. Труд временно переведенного при простое работника оплачивается по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

Переход в режим неполной занятости работников может повлиять на «льготный» стаж работы, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, и социальные выплаты.

УСЛУГИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ:

■ превентивные мероприятия, направленные на скорейшее трудоустройство работников, находящихся под риском увольнения, и высвобожденных работников – до их признания безработными;

– предоставление доступа к краевому банку вакансий, включая вахтовые и сезонные работы, вакансии с переездом в другую местность;

– профинформирование с целью ориентации на рынке труда, проведение ярмарок вакансий, гарантированных собеседований с работодателями;

■ мероприятия по содействию занятости высвобожденных граждан:

– помощь в трудоустройстве на постоянную работу, в том числе на предприятия, реализующие инвестиционные проекты вахтовым методом;

– помощь в трудоустройстве на сезонные работы, временные рабочие места, общественные работы в период безработицы;

– повышение квалификации и переподготовка по профессиям, востребованным на рынке труда, помощь в организации собственного дела;

■ социальная (материальная) поддержка безработных граждан из числа высвобожденных работников:

– выплата пособия по безработице;

КРАСНОЯРСКИЙ
КРАЙ



АГЕНТСТВО ТРУДА
И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ



– оформление на досрочную пенсию. Основные условия:

– увольнение гражданина в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

– невозможность трудоустройства (отсутствии отказов от вариантов подходящей работы);

– признание гражданина в установленном порядке безработным;

– наличие у гражданина стажа работы, дающего право выхода на страховую пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях;

– достижение гражданином определенного возраста (за два года до наступления соответствующего возраста).

ОБРАЩАЙТЕСЬ В РАЙОННЫЕ И ГОРОДСКИЕ ЦЕНТРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ!

**ВСЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ УСЛУГИ
ОКАЗЫВАЮТСЯ СЛУЖБой
ЗАНЯТОСТИ**

НАСЕЛЕНИЯ БЕСПЛАТНО!

ИНТЕРАКТИВНЫЙ ПОРТАЛ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
WWW.TRUD.KRSKSTATE.RU

ОБЩЕРОССИЙСКАЯ БАЗА ВАКАНСИЙ
«РАБОТА В РОССИИ» WWW.TRUDVSEM.RU

Агентство труда и занятости населения Красноярского края:

660021, г. Красноярск, ул. Дубровинского, 110
тел. (391) 211-70-89, факс (391) 211-79-85, e-mail: office@azn24.ru

2017 г. Распространяется бесплатно. Тираж 1000 экз.
Отпечатано в типографии: ООО «Издательство „Принт“», 394033, Воронежская область,
г. Воронеж, Ленинский пр-т 119А, офис 206,

телефон: +7 (930) 410-92-34, e-mail: tenderit@mail.ru

ПАМЯТКА
работникам,
находящимся
ПОД РИСКом
УВОЛЬНЕНИЯ

➤ НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости).

➤ ОСНОВАНИЕ И ПОРЯДОК ВЫСВОБОЖДЕНИЯ

■ О предстоящем высвобождении работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ). Свое ознакомление работник удостоверяет подписью и указывает дату, когда он был предупрежден. При отказе от подписи работодатель составляет соответствующий акт. На следующий день после ознакомления начинает исчисляться срок предупреждения.

■ Записи о причинах увольнения в трудовой книжке должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Например:

– уволен в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ст. 81 ТК РФ);

– уволен в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

По желанию работников их увольнение может производиться и по иным законным основаниям: в связи с переводом к другому работодателю (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 ст. 178, ст. 180 ТК РФ. Работникам, увольняемым по иным законным основаниям (ст. 78, п. 5 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ), выходное пособие не выплачивается и средняя заработная плата на период трудоустройства не сохраняется.

Льготы и компенсации высвобожденным работникам

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в центр занятости населения по месту жительства и не был им трудоустроен.

В соответствии с Законом о занятости граждан может быть признан безработным, только если он не отказывался от вариантов подходящей работы, включая работы временного характера.

➤ ВВЕДЕНИЕ РЕЖИМОВ НЕПОЛНОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

РЕЖИМ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ДНЯ (СМЕНЫ) И (ИЛИ) НЕПОЛНОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ:

В случае, если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь за собой массовое высвобождение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или)

неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74, ст. 372 ТК РФ).

О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК РФ).

ПРОСТОЙ (ВРЕМЕННАЯ ПРИОСТАНОВКА РАБОТЫ ПО ПРИЧИНАМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО, ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА):

■ время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

■ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ);

■ время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).



**РАБОТА ЕСТЬ ДЛЯ КАЖДОГО,
ГЛАВНОЕ – ЕЕ НАЙТИ.
МЫ ПОМОЖЕМ ВАМ В ЭТОМ**