

▶ **8. Работодатель – организация обязан сохранить за работником (в том числе совместителем) средний заработок на период трудоустройства:**

-не более чем за 2 месяца со дня увольнения, кроме работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
-не более чем 3 месяцев со дня увольнения – работодатель, расположенный в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за второй и третий месяцы (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей-за четвертый, пятый и шестой месяцы) за период трудоустройства вправе оплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей – в размере пятикратного среднего месячного заработка). Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей- за третий, четвертый или пятый месяц) со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты
Выплачивать работнику средний заработок на период трудоустройства работодатель - индивидуальный предприниматель не обязан.

▶ **9. При увольнении работодатель обязан:**

- издать приказ о прекращении трудовых отношений;
- ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт);
- внести в трудовую книжку запись об увольнении или внести соответствующую информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ);
- ознакомить работника с записями за период его работы у данного работодателя, подтвердив это подписью работника и подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек;
-в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.
Компенсация выплачивается в размере полного ежегодного оплачиваемого отпуска, если рабочий год работника составляет от 5,5 до 11 месяцев. Компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени, если рабочий год работника составляет менее 5,5 месяцев

- в последний день работы выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, и сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

Мы в соцсетях:



цзн-тамбов.рф



trudysem.ru

Наш адрес:

г. Тамбов
ул. Октябрьская, 31

Контакт-центр:

+7 (4752) 55-73-83
Электронная почта:
czn-r00@zan.tambov.gov.ru
Режим работы:
Пн-Чт: 8:30 - 17:30
Пт: 8:30 - 16:30
Сб-Вс: выходной

Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников

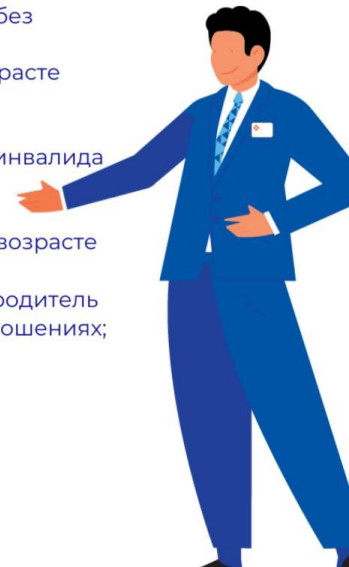
При сокращении численности или штата работников необходимо соблюдение процедуры. В случае невыполнения одного из перечисленных ниже действий сокращение может быть признано незаконным
Процедура сокращения численности или штата работников:

▶ **1. Работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении:**

-за 2 месяца – работодатель-работодатель-организация;
-за 2 недели – работодатель -индивидуальный предприниматель;

▶ **2. Работодатель обязан выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата:**

- беременная женщина;
-женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
-одинокая мать, воспитывающая ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет без матери;
-работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка (до 14 лет) без матери;
-работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
-работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трех или более малолетних детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;



3. Работодатель обязан определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

Преимущественное право на оставлении на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификации

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников:

- работника, пострадавшим в результате радиационных катастроф;
- инвалидам;
- изобретателям;
- работникам, допущенным к государственной тайне;
- работникам, удостоенных высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);
- работникам при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.



При сокращении работника, не достигшего возраста 18 лет, необходимо получить согласие государственной инспекции труда, при сокращении работника –члена профсоюза – согласие выборной профсоюзной организации.

4. Работодатель обязан письменно и персонально уведомить каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись:

- не позднее чем за 2 месяца до увольнения- для работников, работающих у работодателя-организации;
- не позднее чем за 7 календарных дней – работника, принятого на сезонные работы;;
- не позднее чем за 3 календарных дня-работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев;
- в срок, указанный в трудовом договоре- работника, работающего у работодателя-индивидуального предпринимателя.

При отказе работника ознакомиться с уведомлением под роспись работодатель должен составить об этом акт.

5. Работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе ниже оплачиваемую);

6. При отказе работника от другой работы, данный факт должен быть удостоверен работодателем письменно (проставлена отметка в уведомлении об отказе от другой работы или составлен акт об отказе работника проставить свою подпись в предложении другой работы);

7. При отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия:

- в размере среднего месячного заработка – работника, работающим у работодателя-организации;
- в размере двухнедельного заработка – сезонным работника;
- в размере, указанном в трудовом договоре - работникам, работающим у работодателя -индивидуального предпринимателя.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения о сокращении при согласии на это работника. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.