

## ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ

Министерство труда и занятости Иркутской области напоминает работодателям о необходимости соблюдения норм федерального законодательства при введении режима неполного рабочего времени, временной остановке работ, проведении мероприятий по высвобождению работников.

В соответствии с требованиями статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Согласно нормам трудового законодательства временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (простой) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев допускается в целях сохранения рабочих мест в случае когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Обращаем внимание, что отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику только по его инициативе на основании письменного заявления и при наличии уважительной причины.

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

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и в отдельных случаях сохраняется средний заработок.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При нарушении трудовых прав работники могут обратиться в Государственную инспекцию труда в Иркутской области: по адресу: г. Иркутск, ул. Софьи Перовской, д. 30 и по телефону 8(3952) 45-85-03, осуществляющую федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо в суд в установленном порядке.

Обращаем внимание, что при возникновении необходимости поиска новой работы Вы можете обратиться в Центр занятости населения по месту жительства за предоставлением государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы лично (представив заявление и паспорт (документ, его заменяющий) или заполнить заявление в электронной форме в личном кабинете информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» (либо в личном кабинете федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций))). Специалисты Центра занятости готовы оказать Вам необходимую консультационную и практическую помощь.