

Пособие по безработице гражданам, уволенным из организаций в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации и признанным в установленном порядке безработными, начисляется, начиная с первого дня по истечении периода, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата.

В соответствии со ст. 33 Закона "О занятости населения в РФ" пособие по безработице гражданам, уволенным в связи с ликвидацией предприятия или сокращением численности (штата) работников в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшим в этот период оплачиваемую работу 26 календарных недель, при наличии справки о средней заработной плате начисляется:

в первые три месяца - в размере **75 %** их среднего заработка за последние три месяца;

в следующие четыре месяца - в размере **60 %**;

в дальнейшем - в размере **45 %**.

Каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

В судебном порядке работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

ПОЛЕЗНЫЕ ТЕЛЕФОНЫ:

ГКУ Амурской области ЦЗН г. Тынды
тел. +7 (41656) 5-53-40

Тындинская городская прокуратура
тел. 8 (416) 564-65-50

Телефон доверия УМВД России по Амурской области
Тел. 8 (4162) 59-40-59

Тындинский районный суд
тел. 8 (416 56) 59-201



ТЫНДИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ПРОКУРАТУРА

ПАМЯТКА для граждан, уволенных по причине ликвидации организации или сокращения численности, или штата работников организации



г. Тында
2020 год

ЭТО ВАЖНО ЗНАТЬ!

Трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе работодателя помимо прочего в случаях:

- ликвидации предприятия (п. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ));
 - осуществления мероприятий по сокращению численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ).
- ✚ Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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.
- ✚ Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81) с беременными женщинами, 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, не допускается (за исключением случаев ликвидации организации) (ст.261 ТК РФ).
- ✚ 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 (ст. 180 ТК РФ).
- ✚ Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного

пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

- ✚ Расторжение трудового договора по п. 2 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации органа (ст. 373 ТК РФ).
- ✚ Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).
- ✚ В течение срока предупреждения работник должен выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, он может использовать очередной отпуск, если таковой ему полагается.
- ✚ Работник имеет право на выбор нового места работы путем прямого обращения к другому работодателю или бесплатно получить государственную услугу содействия в поиске подходящей работы в органах службы занятости.
- ✚ При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 179 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 льгот, предусмотренным гл. 27 ТК РФ.
- ✚ Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (ст. 84.1 ТК РФ).

- ✚ В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
- ✚ По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.
- ✚ Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).

Для регистрации в центре занятости Вам понадобятся следующие документы:



- ✓ паспорт,
- ✓ трудовая книжка (или документы, их заменяющие),
- ✓ документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию,
- ✓ справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы. А инвалидам – индивидуальная программа реабилитации.