###### Герб_2004

**АДМИНИСТРАЦИЯ НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОНА**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

**Методические рекомендации**

**по соблюдению требований трудового законодательства**

**при сокращении численности или штата работников в организациях и**

**у индивидуальных предпринимателей, а также при ликвидации организации либо прекращении их деятельности**

2015 год

**Сокращение численности или штата работников**

 *Организация самостоятельно определяет структуру и штаты. Как правило, сокращение численности или штата работников проводится в целях совершенствования работы организации и рационального укомплектования её квалифицированными кадрами. Сначала ликвидируются вакантные должности и только потом сокращение производится за счет работающих.*

Работодатель приказом по кадрам предписывает подготовить и провести сокращение численности или штата организации. Этот приказ следует рассматривать как документ, в котором зафиксировано решение о сокращении *(см. приложение 1*).

 Обязательно утверждается новое штатное расписание (унифицированная форма Т-3, утвержденная постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г.). Увольнение работника может быть произведено только после исключения его должности из штатного расписания, а ни в коем случае не в связи с планированием такого исключения в будущем.

**Ограничения при увольнении**

 Планируя сокращение штата и увольнение работников, следует иметь в виду ограничения, предусмотренные трудовым законодательством.

Каждая кандидатура рассматривается отдельно с учетом всех прав, гарантий и преимуществ работников.

Нельзя сокращать должности тех работников, которым гарантировано сохранение рабочего места на период их отсутствия. Так, работодатель обязан сохранять рабочее место женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком (ч. 4 ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)).

На основании ч. 1 и 4 ст. 261 ТК РФ в связи с сокращением штата не могут быть уволены:

- беременные женщины;

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- другие лица, воспитывающие детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет) без матери.

Увольнение работника в связи с сокращением штата не допускается в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – 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);

- лицам, 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 и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ);

- одиноким матерям военнослужащих граждан, проходящих военную службу по призыву (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, могут предусматриваться коллективным договором.

Если в списке подлежащих увольнению есть работник, являющийся членом профсоюза (ч. 2 ст. 82 ТК РФ) или членом комиссии по трудовым спорам (ч. 3 ст. 171 ТК РФ), то работодатель должен получить мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации и на его основании принять окончательное решение.

При смене собственника сокращение штата возможно только после государственной регистрации перехода права собственности (ч. 4 ст. 75 ТК РФ).

**Предупреждение об увольнении** **по сокращению численности или штата работников**

 О принятом решении по сокращению численности или штата работников работодатель обязан в письменной формеуведомить:

1. *Службу занятости населения*. Согласно п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 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.

Для извещения службы занятости населения используются формы, которые установлены Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 N 99).

 Отправлять уведомление можно с нарочным либо по почте с подтверждением получения.

Чтобы определить, является ли увольнение массовым и нужно ли уведомлять службу занятости за три месяца до предстоящего расторжения трудовых договоров, необходимо учитывать критерии массового высвобождения работников, которые предусмотрены Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 N 99. Следует отметить, что в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ данные критерии определяются также в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

При массовом увольнении работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

 2.  *Уведомить работника.* О предстоящем увольнении на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан предупредить работника не позднее чем за два месяца до увольнения письменно и под роспись с указанием даты (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Работники, работающие по совместительству, также должны предупреждаться под расписку о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее чем за два месяца с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

 Для некоторых категорий работников Трудовой кодекс РФ предусматривает более короткие сроки предупреждения о предстоящем увольнении:

 - работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев должны быть предупреждены не менее чем за три календарных дней (ч. 2 ст. 292 ТК РФ);

 - работники, занятые на сезонных работах предупреждаются не менее чем за 7 календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ).

 В уведомлении следует указать дату планируемого увольнения, описать права работника и гарантии, предоставляемые в связи с увольнением по сокращению штатов. Работник имеет право перевода на другую работу, если такая есть на предприятии. При наличии вакансий работодатель обязан предложить те из них, которые соответствуют или близки по составу профессиональных обязанностей сокращаемой должности, подходят работнику по медицинским показаниям с учетом состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором. Работодатель может включить вакансии в текст уведомления о предстоящем увольнении *(см. приложение 2*).

Течение двухмесячного срока может начаться не ранее дня, когда работник ознакомился с уведомлением под роспись.

 Если работник отказывается подписывать уведомление, то администрация организации должна составить акт за подписью нескольких свидетелей (не менее 3-х), в

котором будут зафиксированы факт и дата предупреждения *(см. приложение 3).*

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

 3. *Уведомить выборный орган профсоюзной организации* (ч. 1 ст. 82 ТК РФ), в том случае, если в организации действует профсоюз, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если сокращение численности или штата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

 Форма сообщения профсоюзной организации произвольная. В обязательном порядке надо проставить дату, указать сокращаемых штатных единиц, дать ссылку на приказ *(см. приложение 4).* Профсоюз обязан в течение семи дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассмотреть этот вопрос и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. В случае несогласия профсоюза с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижение общего согласия работодатель вправе принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня поступления жалобы (заявления) рассматривает её и в случае признания его незаконным выдает работодателю предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

**Завершающий этап по сокращению численности или штата работников**

Как только истек двухмесячный срок предупреждения работников, работодателю необходимо подготовить несколько документов. Прежде всего приказом необходимо утвердить сокращение численности (штата).

Если сокращение штата происходит вследствие реорганизации предприятия, то желательно подготовить проект нового штатного расписания. Если планируется незначительное сокращение штата, то составляется изменение штатного расписания.

Расторжение трудового договора с работником оформляется приказом работодателя по форме N Т-8 или N Т-8а, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работника знакомят под подпись. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. При отказе работника ознакомиться с приказом о прекращении трудового договора рекомендуется  составить акт об отказе ознакомиться с приказом, который заверяется подписями составителя и двух работников (закон этого не требует, но в суде он пригодится в качестве дополнительного доказательства правоты работодателя).

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью: «Уволен по сокращению штата работников организации, п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации». В случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия (п. 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225)). Со дня отправления этого документа считается, что работодатель исполнил обязанность по выдаче трудовой книжки и теперь не несет ответственности за задержку ее выдачи (ст. 234 ТК РФ). Он освобождается от необходимости заплатить работнику сумму не полученного им за время задержки заработка.

Кроме трудовой книжки работник вправе получить копии других документов, связанных с его работой. Для этого ему необходимо обратиться к работодателю в письменном виде (ст. 84.1 ТК РФ).

**Порядок расторжения трудовых договоров с работниками**

**при ликвидации организации**

При ликвидации организации или прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем трудовые договоры с работниками расторгаются по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Основанием для увольнения работников по данному пункту может служить (абз. 2, 3 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2):

1. решение о прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, принятое им лично либо судом вследствие признания индивидуального предпринимателя несостоятельным (банкротом). Трудовой договор с работником расторгается также в случаях истечения срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности;

2. решение о ликвидации юридического лица.

Такое решение может быть принято (п. п. 2, 3 ст. 61 ГК РФ):

- учредителями (участниками) юридического лица или его органом, уполномоченным на это учредительным документом (в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, или достижением цели, для которой оно было создано);

- судом в случае, когда организация осуществляет запрещенную законом деятельность либо деятельность без надлежащего разрешения (лицензии), и в других предусмотренных пп. 1 - 6 п. 3 ст. 61 ГК РФ случаях. Судебное решение о ликвидации юридического лица может быть принято также вследствие признания его несостоятельным (банкротом) (п. 6 ст. 61, п. 1 ст. 65 ГК РФ).

Однако решение суда о признании организации (в том числе кредитной) банкротом не означает ее ликвидации. Если по итогам конкурсного производства ликвидация не произошла, то работников, которые были уволены на данной стадии, суд может восстановить на работе.

О предстоящем увольнении работников в связи с ликвидацией организации необходимо уведомить профсоюзный орган не менее чем за три месяца до увольнения и провести с ним переговоры о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (п. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Об увольнении в связи с ликвидацией организации работники должны быть предупреждены персонально и под роспись не менее чем за два месяца до прекращения трудового договора (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Это означает, что каждому работнику необходимо выдать персональное (индивидуальное) уведомление. Факт надлежащего предупреждения работника о предстоящем увольнении подтверждается его подписью на уведомлении. Поскольку законом не предусмотрено составление уведомления в двух экземплярах, работодатель решает вопрос о выдаче такого документа работнику самостоятельно либо передает ему второй экземпляр уведомления, либо делает по его просьбе копию.

**Оформление уведомления о прекращении трудового договора**

 **в связи с ликвидацией организации**

 В отличие от процедуры сокращения численности или штата работников, при ликвидации увольняются все работники организации, в том числе находящихся на больничных и в отпусках (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

По общему правилу работодатель должен уведомить:

1. службу занятости населения в обязательном порядке (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Неуведомление службы занятости может повлечь привлечение работодателя к административной ответственности, определенной Кодексом РФ об административных правонарушениях и законами субъектов РФ.

2. работника о предстоящем прекращении трудового договора не менее чем за два месяца до увольнения. Для сезонных работников этот срок уменьшен до семи календарных дней (ст. 296 ТК РФ), а для работников, заключивших трудовой договор сроком до двух месяцев, - до трех календарных дней (ст. 292 ТК РФ). При этом предупредить необходимо всех работников (в том числе и тех, кто находится на больничном, в отпусках и т.п.) персонально под роспись. Форма уведомления законодательно не утверждена, поэтому организация вправе разработать ее самостоятельно.

В соответствии с п. 3 ст. 62 ГК РФ учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о ликвидации юридического лица, назначают ликвидационную комиссию (ликвидатора) и устанавливают порядок и сроки ликвидации. К ликвидационной комиссии переходят полномочия по управлению делами юридического лица, от имени которого она выступает в суде (абз. 1 п. 4 ст. 62 ГК РФ).

Следовательно, все распорядительные действия, связанные с увольнением работников по основанию п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, осуществляет председатель ликвидационной комиссии, в том числе уведомляет работников о предстоящем прекращении трудовых договоров. Если банкротство влечет за собой ликвидацию организации, назначенный судом конкурсный управляющий должен предупредить работников должника об увольнении в связи с ликвидацией организации не позднее одного месяца с даты введения конкурсного производства (п. 2 ст. 129 Федерального закона от 26.10.2002 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»). Поскольку ликвидация может продлиться свыше двух месяцев, рекомендуется уведомлять работников более чем за два месяца.

Работник считается надлежащим образом предупрежденным о предстоящем увольнении, если он ознакомился с уведомлением под роспись. Если работник отказывается поставить подпись, то оформляется соответствующий акт. В случае отсутствия работника на рабочем месте по какой-либо причине (отпуск, болезнь) работодателю следует вызвать его и ознакомить с уведомлением под роспись. Если же сделать это невозможно, то рекомендуется направить по почте письмо с описью вложения и уведомлением о вручении. Течение двухмесячного срока предупреждения в таком случае начнется с того момента, как работник расписался на уведомлении о вручении.

**Прекращение трудовых отношений с работниками, включенными в состав ликвидационной комиссии**

Если работники ликвидируемой организации входят в состав ликвидационной комиссии, то существует два варианта прекращения с ними трудового договора:

- работники продолжают свою деятельность, а предупреждение об увольнении направляется им позже, чем всем остальным, поскольку от их деятельности зависит окончание ликвидации;

- с работниками расторгаются трудовые договоры так же, как и с остальными работниками, после чего заключаются гражданско-правовые договоры об оказании услуг по проведению ликвидации.

**Расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения**

Действующее законодательство предусматривает возможность расторгнуть трудовой договор с работником в связи с ликвидацией организации с его письменного согласия до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ). В таком случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока предупреждения.

**Оформление приказа о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, Внесение записи в трудовую книжку**

Приказ о расторжении трудового договора составляется по унифицированной форме N Т-8. В нем указывается, что трудовые отношения прекращаются согласно п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации. В приказе также приводится ссылка на решение о ликвидации юридического лица, отражаются реквизиты уведомления об увольнении, а в случае досрочного расторжения договора - реквизиты соответствующего заявления.

Помимо приказа составляется записка-расчет.

Запись о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации вносится в трудовую книжку со ссылкой на п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

По общему правилу все записи, которые внесены в трудовую книжку за время работы у данного работодателя, заверяются подписями работника, ответственного за ведение трудовых книжек, и увольняемого работника, а также печатью работодателя. Это предусмотрено п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225).

Трудовая книжка выдается работнику в день прекращения трудового договора (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ). При ее получении работник должен расписаться в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них (абз. 3 п. 41 указанных Правил).

*Важно!* Не востребованные работником или его родственниками трудовые книжки хранятся у работодателя 75 лет. Данное правило установлено п. 43 упомянутых выше Правил, ст. 664 Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения (утв. Приказом Минкультуры РФ от 25.08.2010 N 558).

В случае ликвидации организации работодатель передает хранящиеся у него невостребованные трудовые книжки в государственный или муниципальный архив (ч. 10 ст. 23 Федерального закона от 22.10.2004 N 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации»).

**Выплаты, производимые работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата**

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата увольняемому работнику полагается выходное пособие. Если работник увольняется досрочно по собственной инициативе (п. 3 ст. 77 ТК РФ) дополнительная компенсация не предусмотрена. Выходное пособие выплачивается работнику в день прекращения трудового договора. Для того чтобы работник получил сохраненный за ним средний заработок, он должен представить работодателю соответствующее заявление и трудовую книжку, в которой отсутствует запись о трудоустройстве. Если работник представит решение службы занятости населения о сохранении за ним среднего заработка на период трудоустройства, то у работодателя возникает обязанность выплатить данный заработок.

 Размер пособия зависит от категории работника и времени его дальнейшего трудоустройства:

|  |  |
| --- | --- |
| Категория работников | Выходное пособие |
| Лица, занятые на сезонных работах(ст. 296 ТК РФ) | Двухнедельный средний заработок |
| Лица, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 292 ТК РФ) | Выходное пособие не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором  |
| Лица, работающие по совместительству (ст. 180 ТК РФ) | Средний месячный заработок |
| Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 318 ТК РФ) | Средний месячный заработок |
| На период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия): средний месячный заработок |
| По решению органов службы занятости населения в течение четырех-шести месяцев со дня увольнения: средний месячный заработок |
| Остальные работники (ст. 178 ТК РФ) | Средний месячный заработок |
| На период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия): средний месячный заработок |
| По решению органов службы занятости населения в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен: средний месячный заработок  |

**Приложение 1**

**Образец приказа о сокращении численности или штата**

ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

Приказ №\_\_\_\_\_

сокращение численности работников

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

 В соответствии с решением общего собрания учредителей от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (протокол № \_\_) в связи с необходимостью проведения мероприятий по оздоровлению финансового положения Общества п р и к а з ы в а ю:

 1. Исключить с «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. из штатного расписания ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» следующие должности:

- заместитель начальника административного управления -1 ед.;

- помощник генерального директора по общим вопросам - 1 ед.;

- старший инспектор по кадрам - 1 ед.;

 2. Начальнику отдела кадров \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_:

 ФИО

 - направить сообщение о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата в профсоюзный комитет ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_», в службу занятости;

 - подготовить предложения о предоставлении высвобождаемым

работникам другой работы, соответствующей их квалификации, или по нижеоплачиваемой должности;

 - уведомить работников о предстоящем расторжении трудовых договоров в связи с сокращением штата.

 Руководитель организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ФИО, подпись

 **Приложение 2**

**Образец предупреждения о высвобождении**

ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

 «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_20\_\_г. Заместителю начальника

административного управления

 ФИО

 Уведомление

Уважаемый \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_!

 В соответствии с решением общего собрания учредителей о необходимости проведения мероприятий по оздоровлению финансового положения Общества от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (протокол № \_\_\_\_\_\_\_\_\_) и на основании приказа от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_ Вы предупреждаетесь о том, что занимаемая Вами штатная должность сокращается.

 В соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Вам предлагается выбрать другую работу из вакансий по следующим должностям:

 1) заведующий архивом с окладом \_\_\_\_\_\_ руб.;

 2) заведующий хозяйством с окладом \_\_\_\_\_\_ руб.

 Вакансий, соответствующих Вашей квалификации, в настоящее время нет. После истечения двух месяцев со дня получения Вами настоящего уведомления трудовой договор может быть расторгнут в связи с сокращением штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

 Вы вправе расторгнуть трудовой договор и до истечения двухмесячного срока со дня вручения настоящего уведомления.

При увольнении по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации Вам будут предоставлены гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

 Начальник отдела кадров \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ФИО, подпись

С настоящим уведомлением ознакомлен(а), один экземпляр получил(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ФИО, подпись

 «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

 **Приложение 3**

**Образец акта об отказе работника от подписания уведомления и получения его на руки**

ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

Акт

об отказе работника от подписания уведомления

и получения его на руки

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

 Я, начальник отдела кадров ФИО, составил настоящий акт о том, что в связи с сокращением численности (штата) ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» работник ФИО, занимающий в настоящее время должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, был персонально письменно предупрежден о предстоящем увольнении «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

 Подписать уведомление и получить его на руки ФИО отказался.

 Данный факт подтверждают свидетели:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ФИО, подпись

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ФИО, подпись

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ФИО, подпись

 **Приложение 4**

**Образец сообщения профсоюзной организации**

ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

 Председателю профсоюзного

 комитета ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

 ФИО

Исх. № \_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

Вх. № \_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

Настоящим сообщаем о сокращении с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. численности (штата) работников в количестве \_\_\_ единиц.

Основание: приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. №\_\_\_\_\_\_.

Руководитель организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ФИО, подпись

Если у Вас возникли вопросы, Вы можете обратиться:

|  |  |
| --- | --- |
| КУ ХМАО-Югры «Нефтеюганский центр занятости населения» | (3463) 224204, 223888 |
| Государственная инспекция труда в ХМАО-Югре | (3467) 327181 |
| Отдел социально-трудовых отношений | тел. (3463) 250218, тел./факс (3463) 225561 |

Разработано: отдел социально-трудовых отношений

администрации Нефтеюганского района

Адрес:628305, Ханты - Мансийский автономный округ – Югра, г.Нефтеюганск,

ул. Нефтяников, стр.8, помещение 1