



**Ракитянская районная организация Профсоюза  
работников народного образования и науки РФ**

## **ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 6**

### **СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ**

**Ракитное, 2015 г.**

## **1. Процедура расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников**

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Для того чтобы увольнение по данному основанию было правомерным, работодатель должен доказать следующее:

а) фактическое сокращение численности или штата работников организации. В противном случае работник, уволенный по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ без достаточных на то оснований, подлежит восстановлению на работе.

б) соблюдение преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) в первую очередь работников, имеющих более высокую квалификацию, и тех, кого запрещено увольнять (например, беременных). Если же уровень квалификации или деловых качеств одинаков, предпочтение отдается лицам, указанным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ. Отдельными федеральными законами также предусматриваются категории работников, имеющие преимущественное право оставления на работе. Согласно п. 6 ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" супруги военнослужащих имеют преимущественное право на оставление на работе в государственных организациях и воинских частях при сокращении численности или штата работников. Преимущественное право имеют также военнослужащие, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы (абз. 5 п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ);

в) исполнение обязанности по предложению работнику с учетом его состояния здоровья другой имеющейся работы (вакантной должности или работы, соответствующей квалификации, либо нижеоплачиваемой работы). Работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности, а также вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, соглашением. Неисполнение работодателем данной обязанности влечет восстановление работника на работе.

г) письменное предупреждение работника об увольнении не позднее чем за два месяца. Доказательством этого является собственноручная подпись работника в уведомлении о расторжении трудового договора. Неисполнение работодателем данной обязанности влечет восстановление работника на работе.

С письменного согласия работника работодатель вправе уволить его до истечения срока предупреждения с выплатой компенсации в размере, исчисленном пропорционально оставшемуся времени (ч. 3 ст. 180 ТК РФ). Если работник не дает на это письменного согласия, увольнение до окончания срока предупреждения будет незаконным;

д) предварительный запрос:

- согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденного от основной работы (далее - руководитель (его заместитель) выборного коллегиального органа профсоюзной организации) (ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации о решении работодателя уволить работника - члена профсоюза или руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа) (ч. 1, 2 ст. 373, ч. 13 ст. 374 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с указанными работниками без соблюдения требований о предварительном запросе согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа или мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации признается судами незаконным, при этом работник подлежит восстановлению на работе (ч. 1, 2 ст. 373, ч. 1, 13 ст. 374 ТК РФ).

*Ситуация из практики. Обязан ли работодатель предлагать сокращаемому работнику*

### **временную работу?**

Согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ при увольнении работника в связи с сокращением штата работодатель обязан предложить работнику перевод на другую имеющуюся у него работу. Она должна соответствовать квалификации работника и не быть противопоказанной ему по состоянию здоровья. При этом Трудовой кодекс РФ не уточняет, должна ли эта работа быть постоянной, или может быть временной. Судебная практика по данному вопросу неоднозначна.

### ***Ситуация из практики. Вправе ли работодатель сократить должность, которую занимает беременная работница, при ее согласии?***

Работодатель не вправе сократить должность или штатную единицу, которую занимает беременная работница.

Согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами. Исключение составляют случаи ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Расторжение договоров с работниками филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, в случае прекращения их деятельности производится по правилам, предусмотренным при ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 ТК РФ). Сокращение же должности или штатной единицы указанных структурных подразделений не является прекращением их деятельности.

Таким образом, увольнение беременной работницы по основаниям, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, незаконно, поскольку это является инициативой работодателя.

Следует учитывать, что за увольнение беременной женщины без достаточных оснований работодатель может быть привлечен к административной (по ч. 1, 4 ст. 5.27 КоАП РФ) или уголовной (ст. 145 УК РФ) ответственности.

### **1.1. Сроки проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников**

Соблюдение сроков проведения мероприятий по сокращению численности или штата - одна из гарантий законности процедуры сокращения.

Несоблюдение работодателем указанных сроков является нарушением установленного порядка увольнения работника и служит основанием для восстановления его на работе (п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Чтобы не пришлось восстанавливать работника и выплачивать ему средний заработок за все время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ), необходимо правильно спланировать процедуру сокращения. Для этого нужно учесть все составляющие данную процедуру мероприятия и сроки их проведения.

Например, если в организации, где действует первичная профсоюзная организация, планируется массовое сокращение работников, работодатель обязан:

- уведомить о предстоящем сокращении профсоюзную организацию в сроки, предусмотренные ч. 1 ст. 82 ТК РФ;
- запросить мотивированное мнение о расторжении трудовых договоров с работниками - членами профсоюза в срок, установленный ст. 373 ТК РФ.

Рассмотрим, какие мероприятия и в какой срок необходимо провести работодателю, **если на 31.07.2013 запланировано массовое сокращение штата.**

Мероприятие	Срок проведения мероприятия	Крайняя дата (период)	Норма
Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации о сокращении штата работников	Не позднее чем за 3 месяца до начала расторжения трудовых договоров	30.04.2013	Часть 1 ст. 82 ТК РФ
Уведомление органа службы занятости о сокращении штата работников			Пункт 2 ст. 25 Закона РФ N 1032-1 от 19.04.1991
Уведомление работника о предстоящем сокращении	Не менее чем за 2 месяца до увольнения	31.05.2013	Часть 2 ст. 180 ТК РФ
Предложение имеющихся вакансий	В течение всего периода проведения мероприятий по сокращению штата <*>	31.05.2013 - 31.07.2013	Часть 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ
Направление в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа (проектов приказов) об увольнении работников - членов профсоюза и копий документов, являющихся основанием для принятия такого решения	Не ранее чем за 1 месяц и 1 день (в нашем случае - 30 календарных дней), но не позднее чем за 10 рабочих дней до расторжения трудовых договоров <*>	01.07.2013 - 17.07.2013	Часть 1 ст. 373 ТК РФ
Получение мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по поводу увольнения работников - членов профсоюза	В течение 7 рабочих дней с момента получения профсоюзом проекта приказа (проектов приказов) и копий документов	25.07.2013	Часть 2 ст. 373 ТК РФ
Проведение дополнительных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации в случае получения отрицательного мотивированного мнения профсоюза. Составление протокола согласования	В течение 3 рабочих дней с момента получения мотивированного мнения профсоюза	30.07.2013	Часть 3 ст. 373 ТК РФ
Оформление документов на увольнение работника, выдача ему трудовой	-	31.07.2013	Часть 4 ст. 84.1 ТК РФ

книжки, окончательный расчет с работником <***>			
--	--	--	--

-----

<\*> Работодатель обязан предлагать работнику другую имеющуюся работу (должность) в течение всего периода проведения мероприятий по сокращению штата (ч. 3 ст. 81 ТК РФ, Определения Верховного Суда РФ от 10.06.2011 N 20-Г11-6, от 21.09.2012 N 50-КГ12-3). Однако, поскольку срок уведомления работника не совпадает с периодом проведения всех этих мероприятий, логично предположить, что предлагать работнику такую работу следует со дня его уведомления о предстоящем увольнении. Неисполнение работодателем обязанности по предложению работнику имеющихся вакантных должностей может повлечь признание увольнения неправомерным и восстановление работника на работе.

<\*> Период рассчитывается исходя из сроков, указанных в ч. 2, 3, 5 ст. 373 ТК РФ.

<\*\*\*> Если увольняемый работник - член профсоюза в этот день отсутствует, но за ним сохраняется место работы (должность), трудовой договор расторгается в день его выхода на работу (ч. 5 ст. 373 ТК РФ).

## 1.2. Документы, необходимые для проведения процедуры сокращения численности или штата работников

Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников требует документального подтверждения. Работодатель должен иметь все необходимые документы для признания процедуры увольнения по данному основанию законной. При несоблюдении работодателем процедуры, предшествующей увольнению работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, суд признает расторжение трудового договора по этому основанию неправомерным.

### 1) Приказ о сокращении численности или штата.

Данный документ составляется в произвольной форме. В нем указывается, какие должности и какое количество единиц подлежат сокращению. Кроме того, отражается дата введения этих изменений (с учетом двухмесячного срока предупреждения).

**Приказ о проведении мероприятий  
по сокращению штата  
(образец заполнения)**

**Общество с ограниченной ответственностью "Весна"  
(ООО "Весна")**

**ПРИКАЗ**

10.09.2010

N 4

Москва

В связи с проведением организационно-штатных мероприятий

### **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. С 1 декабря 2010 г. сократить численность работников и должности в организационно-штатной структуре общества:

Наименование структурного	Профессия	Кол-во штатных единиц
---------------------------	-----------	-----------------------

<i>подразделения</i>	<i>(должность)</i>	
<i>Отдел рекламы</i>	<i>Начальник отдела</i>	<i>1</i>
	<i>Менеджер</i>	<i>3</i>
<i>Отдел кадров</i>	<i>Инспектор</i>	<i>2</i>

2. В срок до 14 сентября 2010 г. создать комиссию для определения преимущественного права оставления на работе работников, подлежащих увольнению.

3. В срок до 1 октября 2010 г. известить органы службы занятости о предстоящем высвобождении работников.

4. В срок до 1 октября 2010 года подготовить уведомления о сокращении численности и штата работников и ознакомить персонально под роспись каждого работника, подлежащего увольнению по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

5. Предложить работнику, подлежащему увольнению, в соответствии с его квалификацией другую работу (а при отсутствии - любую нижестоящую или нижеоплачиваемую должность) при наличии вакантных должностей.

6. В срок до 1 декабря 2010 года подготовить приказ об увольнении работников в установленном порядке.

7. Контроль за исполнением приказа возложить на директора департамента по персоналу Семенову С.С.

Генеральный директор

Петров

П.П. Петров

С приказом ознакомлена:  
директор департамента

Семенова

С.С. Семенова

## **2) Приказ об утверждении нового штатного расписания.**

В данном документе указывается, с какой даты начинает действовать новое штатное расписание. В приказе также может отражаться численность работников и утвержденный фонд оплаты труда в соответствии с новым штатным расписанием.

См. образец заполнения приказа.

**Приказ об утверждении  
штатного расписания  
(образец заполнения)**

Общество с ограниченной ответственностью "Верона"  
(ООО "Верона")

### **ПРИКАЗ**

18.02.2014

-----

3-шт

N ----

Москва

Об утверждении штатного расписания

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить с 21.04.2014 штатное расписание (прилагается) в количестве 36,25 штатных единиц и месячным фондом заработной платы в размере 1 061 632 (одного миллиона

шестидесяти одной тысячи шестисот тридцати двух) руб. 50 коп.

Директор

Кораблев

С.А. Кораблев

**3) Новое штатное расписание.**

Штатное расписание составляется по унифицированной форме. В нем нужно отразить конкретные должности работников, количество штатных единиц и должностные оклады или тарифные ставки.

**4) Личное дело каждого кандидата на увольнение.**

Трудовым законодательством не предусмотрено ведение личных дел в отношении всех категорий работников, но при сокращении штата или численности наличие такого пакета документов будет весомым доказательством соблюдения процедуры увольнения при риске возникновения судебных споров.

В дело можно подшить документы о наличии преимущественного права работника, о его квалификации, протокол комиссии о результатах проверки квалификации работника.

**5) Протокол (решение) комиссии по результатам анализа преимущественного права оставления на работе.**

Данный документ подтверждает правомерность решения оставить на работе конкретного работника в связи с наличием у него преимущественного права.

Комиссия создается на основании приказа работодателя.

См. образец заполнения приказа.

**Приказ о создании комиссии.  
Определение работников, обладающих  
преимущественным правом на оставление  
на работе и не подлежащих увольнению  
при сокращении численности  
(образец заполнения)**

**Общество с ограниченной ответственностью "Весна"  
(ООО "Весна")**

**ПРИКАЗ**

26.11.2012

N 4-к

Москва

*О создании комиссии по определению  
преимущественного права на оставление  
на работе*

*В связи с проведением мероприятий по сокращению численности работников организации и для определения работников, которые согласно [ст. 179 ТК РФ](#) имеют преимущественное право на оставление на работе,*

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

*1. Создать комиссию по определению преимущественного права на оставление на работе (далее - Комиссия) в следующем составе:*

*председатель комиссии - И.С. Савельев, заместитель генерального директора;*

*члены комиссии:*

*- И.И. Иванов, начальник управления рекламы и маркетинга;*

- А.Е. Васильева, начальник отдела кадров;
- А.Д. Ворошилова, ведущий менеджер по рекламе;
- А.А. Сидоров, юрисконсульт.

2. Комиссии в срок до 30 ноября 2012 г. провести следующие мероприятия:

- определить работников, на которых распространяется запрет на увольнение по инициативе работодателя в соответствии со [ст. ст. 261, 264](#) ТК РФ;
- среди работников, которые занимают штатные единицы, подлежащие сокращению, провести сравнительный анализ производительности труда и уровня квалификации (с учетом образования, стажа работы);
- выявить работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе согласно [ч. 1, 2 ст. 179](#) ТК РФ.

3. Комиссии в срок до 4 декабря 2012 г. представить мотивированное заключение о наличии у работников преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности либо причин, не позволяющих уволить работника по [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ.

4. Контроль за исполнением приказа возложить на директора департамента по персоналу С.С. Семенову.

Генеральный директор	Петров	П.П. Петров
С приказом ознакомлены: заместитель генерального директора	Савельев 26.11.2012	И.С. Савельев
начальник управления рекламы и маркетинга	Иванов 26.11.2012	И.И. Иванов
директор департамента по персоналу	Семенова 26.11.2012	С.С. Семенова
начальник отдела кадров	Васильева 26.11.2012	А.Е. Васильева
ведущий менеджер по рекламе	Ворошилова 26.11.2012	А.Д. Ворошилова
юрисконсульт	Сидоров 26.11.2012	А.А. Сидоров

См. образец заполнения протокола.

**Протокол заседания комиссии по вопросу  
определения работников, обладающих  
преимущественным правом на оставление  
на работе и не подлежащих увольнению  
при сокращении численности  
(образец заполнения)**

**Общество с ограниченной ответственностью "Весна"  
(ООО "Весна")**

**ПРОТОКОЛ**  
заседания комиссии по вопросу определения работников, обладающих  
преимущественным правом на оставление  
на работе и не подлежащих увольнению



29.11.2012

N 5

Москва

Председатель - П.П. Петров.

Секретарь - О.И. Попова.

Присутствовали: А.Е. Васильева, И.И. Иванов, С.С. Семенова, А.А. Сидоров.

## Повестка дня:

1. Об определении работников, на которых распространяется запрет на увольнение в связи с сокращением численности работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Докладчик - А.Е. Васильева.

2. Об определении уровня квалификации работников, которые занимают штатные единицы, подлежащие сокращению, и выявлении среди них лиц, обладающих преимущественным правом на оставление на работе.

Докладчик - А.Е. Васильева.

## 1. СЛУШАЛИ:

А.Е. Васильева: дала характеристики работников, которые занимают штатные единицы, подлежащие сокращению:

Структурное подразделение	Профессия (должность)	Кол-во штатных единиц		Ф.И.О. работников	Данные о работниках
		Всего	Подлежат сокращению		
Отдел рекламы	Менеджер	4	3	И.А. Ванеев	В/о, стаж 3 года
				И.И. Соболева	Ср/о, стаж 5 лет
				Е.Я. Муркин	В/о, стаж 1 год
				Н.Н. Павлова	В/о, стаж 3 года, беременность
Отдел кадров	Инспектор	5	2	Н.И. Малахов	В/о, стаж 3 года, трое малолетних детей (9 мес., 5 и 7 лет), мать детей не работает
				А.А. Зайцева	Неоконченное в/о, стаж 1 год, ребенок (2 года)
				В.В. Волкова	В/о, стаж 10 лет
				В.Р. Садина	В/о, стаж 3 года
				И.И. Мухина	Ср. спец. обр., стаж 6 лет, двое детей (10 и 14 лет)

**ВЫСТУПИЛИ:**

А.А. Сидоров: при определении работников, с которыми трудовой договор не может быть расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации), необходимо руководствоваться ст. ст. 261, 264 ТК РФ. В частности, не могут быть уволены:

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- отец (опекун, попечитель), воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери;
- родитель (иной представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- родитель (иной представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье с тремя и более малолетними детьми, если другой родитель (иной представитель) не работает по трудовому договору.

**РЕШИЛИ:**

1. Не подлежат увольнению по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности работников):

- менеджер отдела рекламы Н.Н. Павлова в связи с беременностью;
- инспектор отдела кадров Н.И. Малахов вследствие того, что у него на иждивении (мать детей не работает) находятся трое малолетних детей, одному из которых не исполнилось трех лет;
- инспектор отдела кадров А.А. Зайцева по причине того, что она имеет ребенка в возрасте до трех лет.

**2. СЛУШАЛИ:**

А.Е. Васильева: дала характеристики уровня квалификации работников, которые занимают штатные единицы, подлежащие сокращению, представила перечень работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе.

**ВЫСТУПИЛИ:**

А.А. Сидоров: при определении работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе, необходимо руководствоваться ч. 1 и 2 ст. 179 ТК РФ. Указанное право предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1 ст. 179 ТК РФ). Если у нескольких работников одинаковая производительность труда и квалификация, то предпочтение в оставлении на работе отдается работникам (ч. 2 ст. 179 ТК РФ):

- имеющим на иждивении двух и более членов семьи (нетрудоспособных, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- являющимся единственными работниками с самостоятельным заработком в семье;
- получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- являющимся инвалидами Великой Отечественной войны или инвалидами боевых действий по защите Отечества;
- повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

**РЕШИЛИ:**

1. Преимущественное право на оставление на работе имеет инспектор отдела кадров В.В. Волкова (в/о, стаж 10 лет).

Председатель

Петров

П.П. Петров

Секретарь комиссии

Попова

О.И. Попова

**б) Уведомление работника о сокращении численности или штата.**

В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работодатель должен предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. На уведомлении работник должен расписаться в подтверждение того, что он его получил. Если работник отказывается ознакомиться с уведомлением, то данный документ нужно зачитать ему вслух в присутствии свидетелей и составить акт о том, что уведомление было предъявлено работнику, зачитано вслух, но ознакомиться под роспись он отказался.

**Важно!** Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ), а работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, - не менее чем за три календарных дня (ст. 292 ТК РФ).

См. образец составления уведомления.

**Уведомление о предстоящем увольнении  
в связи с сокращением штата  
(образец заполнения)**

Общество с ограниченной  
ответственностью "Весна"  
(ООО "Весна")

Начальнику отдела продаж  
С.С. Семенову

УВЕДОМЛЕНИЕ  
16.08.2011 15  
----- N --

О предстоящем увольнении  
в связи с сокращением штата

Уважаемый Семен Семенович!

В связи с проводимыми в ООО "Весна" организационно-штатными мероприятиями было принято решение о сокращении численности и штата работников (приказ от 15.08.2011 N 32). В связи с этим Вы предупреждаетесь о том, что замещаемая Вами штатная должность начальника отдела продаж сокращается.

По истечении двух месяцев со дня получения настоящего уведомления Вы будете уволены на основании **п. 2 ч. 1 ст. 81** ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка.

Напоминаем, что в течение всего срока действия предупреждения Вы обязаны исполнять функциональные обязанности по замещаемой должности и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с требованиями **ч. 3 ст. 81** ТК РФ информируем Вас о вакантных должностях по состоянию на 16.08.2011:

NN п/п	Наименование должности	Размер оклада, руб.
1.	Диспетчер на телефоне	25 000

2.	Продавец-консультант	40 000
3.	Сторож на складе	19 000
4.	Экспедитор	28 000

В случае Вашего отказа от перевода на предложенные должности трудовой договор с Вами от 01.04.2010 N 5/10 будет прекращен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вы также можете расторгнуть трудовой договор до истечения срока настоящего уведомления. В этом случае в соответствии с ч. 3 ст. 180 ТК РФ Вам будет выплачена дополнительная денежная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. В случае Вашего согласия на увольнение до истечения срока уведомления просим сделать соответствующее письменное заявление.

Генеральный директор

Петров

П.П. Петров

С уведомлением ознакомлен:  
начальник отдела продаж

Семенов  
16.08.2011

С.С. Семенов

С переводом не согласен Семенов  
25.08.2011

С.С. Семенов

См. образец составления акта.

**Акт об отказе работника ознакомиться  
с уведомлением о предстоящем увольнении  
в связи с сокращением штата  
(образец заполнения)**

**Общество с ограниченной ответственностью "Весна"  
(ООО "Весна")**

АКТ

01.11.2012

N 18

Москва

**Об отказе ознакомиться с уведомлением  
о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата**

Мной, специалистом по учету кадров Е.П. Сидоровой, в присутствии начальника отдела кадров О.В. Васильевой и менеджера по продажам И.В. Петрова составлен настоящий акт о нижеследующем:

сегодня, 01 ноября 2012 г. в 15 ч. 35 мин. в отдел кадров (кабинет N 13), находящийся по адресу: г. Москва, ул. Богданова, д. 37, был приглашен начальник отдела продаж С.С. Семенов. На основании ч. 2 ст. 180 ТК РФ ему было предложено ознакомиться с уведомлением (от 01.11.2012 N 15) о предстоящем увольнении в связи с сокращением должности начальника отдела продаж.

С.С. Семенов от ознакомления под подпись с названным документом отказался, уведомление было зачитано вслух.

Начальник отдела кадров  
Специалист по учету кадров  
Менеджер по продажам

Васильева  
Сидорова  
Петров

О.В. Васильева  
Е.П. Сидорова  
И.В. Петров

С актом ознакомлен:

начальник отдела продаж

С.С. Семенов от ознакомления с актом отказался

С.С. Семенов

## 7) Уведомление органов службы занятости.

Работодатель обязан уведомить орган службы занятости в письменной форме о предстоящем увольнении работников в связи с сокращением штата или численности (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1).

Сделать это нужно в следующие сроки:

- если предстоят массовые увольнения, то не менее чем за три месяца до их начала;
- если предстоящие увольнения не будут носить характер массовых, то не менее чем за два месяца до прекращения трудовых отношений.

Образцы форм уведомления установлены Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99).

См. образец заполнения уведомления о массовом высвобождении.

**Уведомление о высвобождаемых работниках  
при массовом высвобождении <\*>  
(образец заполнения)**

**Приложение N 1  
к Положению об организации работы  
по содействию занятости в условиях  
массового высвобождения  
(Постановление Правительства РФ  
от 05.02.1993 N 99)**

## ИНФОРМАЦИЯ О МАССОВОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

Общество с ограниченной ответственностью "Корвет"

(полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц,

нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

г. Москва, ул. Веселая, д. 165

Адрес

(495) 123-34-90

Телефон

1050

Списочная численность занятых на предприятии (чел.)

(на дату уведомления)

ликвидация организации

Причина массового высвобождения

510

Численность работников, подлежащих высвобождению (чел.)

31.05.2010

Дата начала массового высвобождения

31.05.2010

Дата окончания массового высвобождения

**Сведения о работниках, подлежащих увольнению**

<b>Профессия</b>	<b>Численность (чел.)</b>	<b>Дата увольнения</b>
<b>машинист бульдозера</b>	<b>90</b>	<b>31.05.2010</b>
<b>слесарь по ремонту и обслуживанию оборудования (3-й разряд)</b>	<b>150</b>	<b>31.05.2010</b>
<b>машинист экскаватора</b>	<b>200</b>	<b>31.05.2010</b>
<b>машинист буровой установки</b>	<b>70</b>	<b>31.05.2010</b>
<b>Итого:</b>	<b>510</b>	

19            февраля            10  
("---" ----- 20 -- г.)

Симонов

-----  
(подпись руководителя)

М.П.

Кирова Людмила Алексеевна  
(495) 321-23-33

-----  
(Ф.И.О. и телефон исполнителя)

-----  
**<\*> - о форме подачи сведений целесообразно уточнить в региональном центре занятости.**

Следует учитывать, что региональными центрами занятости могут быть предусмотрены особые формы подачи сведений о высвобождаемых работниках (ст. 7.1-1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1).

Поэтому перед подачей сведений рекомендуем уточнить в региональном центре занятости о форме их предоставления.

**8) Согласие работника о досрочном расторжении трудового договора.**

В соответствии с ч. 3 ст. 180 ТК РФ работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор до окончания срока, указанного в ч. 2 данной статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Для такого досрочного расторжения трудового договора работодателю необходимо получить письменное согласие работника.

**Важно!** При досрочном расторжении трудового договора работник получает не только дополнительную компенсацию, исчисленную пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения, но и остальные выплаты, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

См. образец заполнения согласия работника.

**Заявление работника о согласии  
расторгнуть трудовой договор  
до истечения двухмесячного срока  
уведомления о сокращении  
(образец заполнения)**

ЗАЯВЛЕНИЕ  
18.08.2014 16  
----- N --

Генеральному директору  
ООО "Весна"  
П.П. Петрову

О расторжении трудового договора

В ответ на Ваше предложение от 11.08.2014 о расторжении трудового договора в связи с сокращением штата ООО "Весна" до истечения срока предупреждения об увольнении, полученного мною 11.08.2014, выражаю свое согласие на расторжение трудового договора 20.08.2014 по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой мне дополнительной денежной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Начальник отдела продаж

Семенов

С.С. Семенов

**9) Уведомление о предложении работнику другой работы (вакантной должности).**

В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ трудовой договор с работником расторгается только в том случае, 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Вакансии в других местностях предлагаются в том случае, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, соглашениями.

Предложение работнику вакансий можно включить в текст уведомления о предстоящем расторжении договора или оформить отдельным документом. С предложенными вакансиями работник должен быть ознакомлен под подпись. Период, в течение которого работник может согласиться на предложенную вакансию или отказаться от нее, законодательно не установлен. Поэтому работник вправе обдумывать предложение до истечения срока предупреждения об увольнении.

См. образец составления предложения о переводе на другую работу в связи с сокращением штата.

**Предложение о переводе  
на другую работу в связи  
с сокращением штата  
(образец заполнения)**

Общество с ограниченной  
ответственностью "Август"  
(ООО "Август")

Начальнику отдела продаж  
А.И. Круглову

ПРЕДЛОЖЕНИЕ  
17.06.2013 3  
----- N ---

О переводе на другую работу  
в связи с сокращением штата

Уважаемый Анатолий Иванович!

В связи с сокращением штата на основании приказа от 14.06.2013 N 18 предлагаем Вам перевод на другую работу.

Список вакантных должностей по состоянию на 17.06.2013

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Размер оклада, руб.</i>
1	Диспетчер	25 000
2	Продавец-консультант	40 000
3	Сторож	19 000
4	Уборщик производственных помещений	13 000
5	Экспедитор	28 000

*О согласии (несогласии) на перевод, а также выбранной вакансии просим сообщить, поставив отметку в соответствующей графе, до истечения срока предупреждения об увольнении.*

*Генеральный директор*

*Петров*

*П.П. Петров*

*Решение работника о переводе на другую должность и выбор вакансии.*

*Предложение о переводе на другую работу получил.*

*Начальник отдела продаж*

*Круглов  
18.06.2013*

*А.И. Круглов*

*От перевода на предлагаемые должности отказываюсь.*

*Круглов  
18.06.2013*

*А.И. Круглов*

Если работник отказывается от ознакомления под роспись, необходимо составить соответствующий акт, доказывающий, что работодатель выполнил данную обязанность (см. Определение Московского городского суда от 28.09.2010 по делу N 33-30331).

**Важно!** В соответствии с ч. 1 ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). Это означает, что предлагать такую работу он должен в течение всего периода проведения мероприятий, в том числе и в день увольнения (Определения Верховного Суда РФ от 21.09.2012 N 50-КГ12-3, от 10.06.2011 N 20-Г11-6).

Если работник согласен на перевод, работодателю нужно заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору и издать соответствующий приказ (форма N Т-5).

См. образец заполнения приказа.

**Приказ о переводе работника на другую работу. Перевод работника на другую работу в связи с сокращением штата (образец заполнения)**

Унифицированная **форма N Т-5**

Утверждена  
**Постановлением** Госкомстата  
России от 05.01.2004 N 1

Код



Общество с ограниченной ответственностью "Верес"  
(ООО "Верес")

Форма по **ОКУД** 0301004  
по ОКПО 45615946

(наименование организации)

ПРИКАЗ

Номер документа	Дата составления
64-и	31.10.2012

(распоряжение)  
о переводе работника на другую работу

Перевести на другую работу

	Дата
с	01.11.2012
по	

Еремину Наталью Геннадьевну

Табельный номер
0168

(фамилия, имя, отчество)

постоянно

(вид перевода (постоянно, временно))

Прежнее  
место работы

отдел продаж
(структурное подразделение)
старший менеджер
(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

в связи с сокращением штата работников

(причина перевода)

Новое место  
работы

отдел по работе с клиентами
(структурное подразделение)
старший менеджер
(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

тарифная ставка (оклад) 35 000 руб. 00 коп.  
(цифрами)

надбавка руб. коп.  
(цифрами)

Основание:

31 октября 12 2  
изменение к трудовому договору от "---" ----- 20-- г. N -----; или  
уведомление от 31.10.2012 N 21, содержащее согласие  
работника на перевод  
другой документ -----  
(документ (заявление, медицинское заключение и пр.))

Генеральный директор Воронов П.А. Воронов  
**Руководитель организации** -----  
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

Еремина 31 октября 12  
----- "----" ----- 20-- г.  
**С приказом (распоряжением)** -----  
**работник ознакомлен** (личная подпись)

**10) Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации о принятом решении сократить численность или штат работников.**

В соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить указанному органу о предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (при массовом увольнении - за три месяца).

Трудовой кодекс РФ не определяет, что является началом соответствующих мероприятий. Ранее считалось, что предупреждение профсоюзной организации должно быть произведено не позднее чем за четыре месяца до даты расторжения договоров. Однако Конституционный Суд РФ в Определении от 15.01.2008 N 201-О-П указал, что выборный орган первичной профсоюзной организации можно предупредить одновременно с работниками, тем самым сократив срок предупреждения профсоюза о предстоящем расторжении трудовых договоров с работниками до двух месяцев.

**11) Документ, содержащий мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.**

Такой документ составляется в произвольной форме (в виде протокола заседания комиссии по рассмотрению обращения работодателя).

Подробнее об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работниками - членами профсоюза см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Профсоюзная деятельность. Права и обязанности сторон".

См. образец заполнения протокола, содержащего мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Мотивированное мнение  
первичной профсоюзной организации  
(образец заполнения)**

Московский областной комитет  
профсоюза работников  
текстильной промышленности  
ул. Колодова, д. 7,  
Москва, 116526  
Тел. 587-22-13, факс 588-22-13  
ИНН 7806006159, КПП 870765221

Генеральному директору  
ООО "Весна"  
П.П. Петрову

14.08.2014 33-исх  
----- N -----  
На N 26/11-исх от 08.08.2014

Уважаемый Петр Петрович!

В соответствии с полученным 11.08.2014 запросом о даче мотивированного мнения местный комитет (далее - МК) первичной профсоюзной организации МОК ПРТП сообщает о том, что 12.08.2014 МК рассмотрел на своем заседании вопрос о принятии работодателем решения о расторжении трудового договора с юрисконсультom С.С. Семеновым по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и сформировал свое мнение, мотивы которого излагаются в прилагаемой Выписке из решения МК.

Приложение: выписка из решения МК первичной профсоюзной организации МОК ПРТП.

Председатель МК

Сидоров

С.С. Сидоров

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ МК**  
первичной профсоюзной организации МОК ПРТП

**О мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем  
решения о расторжении трудового договора с юрисконсультom  
С.С. Семеновым по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ:**

МК первичной профсоюзной организации МОК ПРТП рассмотрел проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с юрисконсультom С.С. Семеновым по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и копии документов, являющихся основанием для принятия работодателем решения об увольнении работника по указанному основанию:

- 1) копию решения единственного участника ООО "Весна" о реструктуризации;
- 2) копию приказа о внесении изменений в штатное расписание ООО "Весна";
- 3) копию протокола заседания Комиссии ООО "Весна" и заключения Комиссии о наличии (отсутствии) у работников преимущественного права оставления на работе;
- 4) копии уведомлений юрисконсультom С.С. Семенова о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с предложением вакантных должностей;
- 5) копию отказа юрисконсульта С.С. Семенова от перевода на другую должность.

На заседании "12" августа 2014 г. МК на основании статей 82, 373 ТК РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, коллективного договора, соглашения при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с юрисконсультom С.С. Семеновым

-----  
(Ф.И.О. работника, должность (специальность, профессия),  
структурное подразделение)  
в соответствии с (п. п. 2, 3, 5) ч. 1 ст. 81 ТК РФ и утверждено следующее  
мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**  
МК первичной профсоюзной организации МОК ПРТП  
по вопросу принятия работодателем решения о расторжении  
трудового договора с юрисконсультom С.С. Семеновым  
по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с юрисконсультom С.С. Семеновым

-----  
(Ф.И.О. работника, должность (специальность, профессия),  
структурное подразделение)  
в соответствии с (п. п. 2, 3, 5) ч. 1 ст. 81 ТК РФ и приложенные к нему  
копии документов подтверждают правомерность его принятия.  
На основании изложенного МК первичной профсоюзной организации МОК ПРТП

согласен с принятием работодателем решения о расторжении трудового договора с юрисконсультom С.С. Семеновым по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Председатель МК первичной профсоюзной организации Сидоров С.С. Сидоров

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации получил Петров П.П. Петров

"14" августа 2014 г.

## 12) Протокол разногласий.

Данный документ составляется в случае проведения дополнительных консультаций с профсоюзом (ч. 3 ст. 373 ТК РФ).

## 13) Акт об отсутствии мотивированного мнения со стороны выборного органа первичной профсоюзной организации.

Данный документ составляется работодателем в случае неполучения мотивированного мнения в семидневный срок (ч. 2 ст. 373 ТК РФ). Законодательством не предусмотрено обязательное составление такого акта, однако его наличие будет являться дополнительным доказательством отсутствия мотивированного мнения профсоюза.

## 2. Издание приказа о расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников и составление записки-расчета

Приказ о расторжении трудового договора составляется по унифицированной форме N Т-8. В графе "Основание" указываются реквизиты приказа о сокращении численности или штата работников организации. Если работник был уволен досрочно с его согласия, то в этой графе отражаются также реквизиты письменного согласия (заявления) работника. В приказе указывается последний день работы.

С приказом (распоряжением) о расторжении трудового договора нужно ознакомить работника под роспись. Если данный документ невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, в приказе (распоряжении) делается соответствующая запись (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ). Также составляется записка-расчет.

См. образец заполнения приказа.

### Приказ о расторжении трудового договора. Увольнение в связи с сокращением штата (образец заполнения)

Унифицированная форма N Т-8

Утверждена  
Постановлением Госкомстата  
России от 05.01.2004 N 1

Общество с ограниченной ответственностью  
"Полигон-2" (ООО "Полигон-2")

Форма по ОКУД

по ОКПО

(наименование организации)

Код
0301006
54698561

Номер документа	Дата составления
3/У-10	30.04.2010

ПРИКАЗ

(распоряжение)

о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Прекратить действие трудового договора от "01" февраля 07 254 г. N 20-- ,  
уволить "30" апреля 10 20-- г.  
(ненужное зачеркнуть)

Табельный номер
170

Борисова Николая Дмитриевича

(фамилия, имя, отчество)

эксплуатационный отдел

(структурное подразделение)

инженер-теплотехник

(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

сокращение штата работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации

(основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))

приказ о внесении изменений в штатное расписание организации эксплуатационного отдела от 01.02.2010 N 67, уведомление Борисову Н.Д. о сокращении штата работников эксплуатационного отдела от 01.02.2010 N 3, предложение другой работы от 12.02.2010 N 7 с отказом  
Основание (документ, Борисова Н.Д. номер, дата):

(заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.)

Генеральный директор	Антонов	С.Н. Антонов
Руководитель организации	(личная подпись)	(расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) Борисов 30 апреля 10  
работник ознакомлен "20" 20-- г.  
(личная подпись)

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме (от " " 20 г. N ) рассмотрено

---

### 3. Внесение записи в трудовую книжку при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников

Запись о расторжении трудового договора вносится в трудовую книжку. При этом указывается, что договор расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

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 (п. 41 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках").

Запись о расторжении трудового договора заверяется подписью работника, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью увольняемого работника (п. 35 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках").

См. образец заполнения трудовой книжки.

**Трудовая книжка.**

**Увольнение в связи с сокращением штата  
(образец заполнения)**

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
11	31	01	2013	Трудовой договор расторгнут в связи с сокращением штата работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 31.01.2013 N 4-У
				Специалист Литвинова И.А.	
				Печать	

---

### 4. Оформление личной карточки при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников

В личную карточку (унифицированная форма N Т-2) вносится запись о прекращении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При получении трудовой книжки работник должен расписаться в личной карточке (п. 41 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках").

### 5. Выплаты работнику при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников

Статья 178 ТК РФ обязывает работодателя выплатить работнику, с которым расторгается трудовой договор в связи с сокращением численности или штата работников, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие выплачивается работнику в день окончания 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. Поскольку средний заработок сохраняется за работником на срок не свыше двух месяцев (с зачетом выходного пособия), то работодатель обязан выплатить его по окончании второго месяца с момента прекращения трудового договора.

Если работник представит решение службы занятости о сохранении за ним среднего заработка за третий месяц, то у работодателя возникает обязанность выплатить данный заработок (см. Определение Московского областного суда от 01.06.2010 по делу N 33-10397). Но чтобы получить такое решение, работник должен встать на учет в службе занятости в течение двух недель с момента увольнения.

***Ситуация из практики. Сохраняется ли за уволенным работником - совместителем средний заработок на период трудоустройства, если он имеет основное место работы?***

Нет, не сохраняется, поскольку работник-совместитель имеет основное место работы и в трудоустройстве не нуждается.

Совместительство - это выполнение работником другой регулярной работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ч. 1 ст. 282). Следовательно, работник, который работает по совместительству, имеет также другое место работы.

Согласно ч. 1 ст. 178 ТК РФ за работником, уволенным в связи с сокращением штата организации, сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства. Для того чтобы работник получил месячный заработок ему надо прийти к прежнему работодателю и представить трудовую книжку, подтверждающую, что работник не трудоустроен. В данном случае трудовая книжка хранится у работника на основном месте работы. Следовательно, работник трудоустроен, поэтому ему не нужно выплачивать средний месячный заработок.

Если работник, уволенный с должности по совместительству, не имеет основного места работы, за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства (до трех месяцев с даты увольнения). В случае отказа работодателя произвести соответствующие выплаты возможен трудовой спор.

***Ситуация из практики. Сохраняется ли за уволенным пенсионером средний заработок за второй и третий месяцы при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников?***

Работодатель обязан сохранить за работником средний заработок за второй месяц после увольнения в связи с сокращением численности и (или) штата. Трудовым законодательством не предусмотрено исключений из данного правила в отношении каких-либо категорий работников, в том числе пенсионеров. Такая позиция находит отражение в судебной практике.

Вопрос о сохранении за уволенным по данному основанию пенсионером среднего заработка за третий месяц остается спорным. Часть 2 ст. 178 ТК РФ не предусматривает каких-либо исключений для работников, за которыми сохраняется средний заработок за третий месяц после увольнения. Однако данная выплата является мерой социальной защиты безработных граждан. Определение безработного гражданина содержится в п. 1 ст. 3 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации". Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. В силу п. 3 ст. 3

указанного Закона безработными не могут быть признаны граждане, которым назначена трудовая пенсия по старости (в том числе досрочно).

Судебная практика по данному вопросу неоднозначна.

Отметим, что в случае сохранения за пенсионером среднего заработка за третий месяц работодатель не несет налоговых рисков. Данная сумма будет относиться к расходам на оплату труда (п. 9 ч. 2 ст. 255 НК РФ, письмо Минфина России от 15.03.2006 N 03-03-04/1/234).

Для отдельных категорий работников установлен иной порядок выплат:

- работникам, занятым на сезонных работах, выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 296 ТК РФ);

- работникам, увольняемым из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 318 ТК РФ). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохраняемый средний месячный заработок, предусмотренные ч. 1 и 2 ст. 318 ТК РФ, выплачиваются по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

Все суммы, причитающиеся работнику (зарплата, компенсация за неиспользованные дни отпуска), выплачиваются в день прекращения трудового договора, т.е. в день увольнения. Если работник в этот день не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего после предъявления уволенным работником требования о расчете (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму (ч. 2 ст. 140 ТК РФ).

В соответствии со ст. 127 ТК РФ при прекращении трудового договора работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

## **6. Выдача документов, связанных с работой**

Согласно ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику по его письменному заявлению заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Кроме того, в соответствии с пп. 3 п. 2 ст. 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ работнику должна быть выдана справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности).

С просьбой выдать указанную справку может обратиться и ранее уволенный работник. В этом случае работодатель должен выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня подачи письменного заявления. Заявление работник может подать лично, через своего законного представителя (доверенное лицо) или направить по почте. Если заявление подается через доверенное лицо, то необходимо представить документы, удостоверяющие личность и полномочия данного лица. Работодатель несет ответственность за достоверность сведений, содержащихся в справке (ст. 15.1 Закона N 255-ФЗ).

Форма справки и Порядок ее выдачи утверждены Приказом Минтруда России от 30.04.2013 N 182н.

### **6.1. Выдача справки для определения размера пособия по безработице**

После расторжения трудового договора работник может обратиться в службу занятости для получения пособия по безработице. Для постановки на учет он должен представить в том числе справку о среднем заработке за последние три месяца (п. 2 ст. 3 Закона о занятости населения). Такую справку работодатель выдает не позднее трех рабочих дней с даты обращения к нему работника (ст. 62 ТК РФ). Форма справки на федеральном уровне не утверждена. Поэтому



работодатель может ее заполнить по форме, утвержденной органами государственной власти субъектов РФ и используемой в работе территориальных органов службы занятости. Если же региональная форма не установлена, то справка может быть составлена в произвольной форме с указанием сведений о среднем заработке, рассчитанном в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 12.08.2003 N 62.

При этом, как разъяснил Роструд, непредставление справки по форме, утвержденной нормативными правовыми актами субъекта РФ, не может служить основанием для отказа в признании гражданина безработным и начислении пособия по безработице (см. письмо от 08.11.2010 N 3281-6-2).

## **7. Направление информации об увольнении работника**

### **7.1. Подача в военкомат сведений о работнике, подлежащем воинскому учету**

Работодатель обязан в течение двух недель сообщить в военкомат и (или) органы местного самоуправления об увольнении работника, подлежащего воинскому учету. Сведения об увольняемом подаются по форме, указанной в Приложении N 9 к Методическим рекомендациям по ведению воинского учета в организациях, утвержденным Генштабом Вооруженных Сил РФ (пп. "а" п. 29 Рекомендаций).

За неисполнение этой обязанности виновному (руководителю организации или работнику, ответственному за военно-учетную работу) грозит штраф от 300 до 1000 руб. (ч. 3 ст. 21.4 КоАП РФ).

### **7.2. Уведомление судебного пристава-исполнителя и взыскателя об увольнении работника-должника**

Работодатель обязан незамедлительно сообщить судебному приставу-исполнителю и (или) взыскателю об увольнении работника, из заработной платы которого производились удержания по исполнительному документу, и вернуть им этот документ (ч. 4 ст. 98 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ).

Если удержания были связаны с уплатой алиментов, соответствующую информацию нужно направить как судебному приставу-исполнителю, так и лицу, получающему алименты. Срок для направления сведений в этом случае составляет три дня (ч. 1 ст. 111 СК РФ).

Поскольку срок возврата исполнительного документа Семейным кодексом РФ не установлен, целесообразно вернуть документ как можно скорее. В противном случае работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 3 ст. 17.14 КоАП РФ за неисполнение или несвоевременное исполнение обязанности, предусмотренной ч. 4 ст. 98 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ.

К исполнительным документам, в частности, относятся (ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ):

- исполнительные листы;
- судебные приказы;
- нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов или их нотариально удостоверенные копии.

В возвращаемом исполнительном документе необходимо сделать отметку о произведенных взысканиях (ч. 4 ст. 98 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ). Отметка должна содержать следующие сведения (письмо ФССП России от 25.06.2012 N 12/01-15257, абз. 2 п. 10 разд. II Приложения N 1 к Методическим рекомендациям по порядку исполнения требований исполнительных документов о взыскании алиментов, утвержденным ФССП России 19.06.2012 N 01-16):

- а) общий размер удержаний;
- б) сумма, удержанная на момент увольнения работника;
- в) номер платежного поручения (квитанции);

г) дата перечисления;

д) остаток задолженности.

Отметка о произведенных взысканиях заверяется печатью организации и подписью должностного лица.

За несвоевременный возврат исполнительного документа предусмотрен штраф (ч. 3 ст. 17.14 КоАП РФ):

- для должностных лиц - от 15 000 до 20 000 руб.;

- для юридических лиц - от 50 000 до 100 000 руб.

*Путеводитель по кадровым вопросам. Расторжение трудового договора {КонсультантПлюс}*