**Алгоритм при проведении процедуры увольнения работника**

**при сокращении штата и численности работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Действие | Форма и обязательность | Сроки | http://www.datanor.ee/et/wp-content/uploads/2011/tick-mark-symbol-black-i7.png |
| **ДЕЙСТВИЯ ДО НАЧАЛА ПРОЦЕДУРЫ** |
| 1 | Принять решение о необходимости сократить конкретные штатные единицы/должности. Подготовить доказательства (документы), того что сокращение конкретных штатных единиц/должностей действительно необходимо (например по экономическим, техническим, организационным причинам и т.д.)(Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 N 1087-О-О). | **Обязательно** | До фактического начала процедуры сокращения |  |
| 2 | Определить круг лиц, который может подлежать сокращению | **Обязательно** | До фактического начала процедуры сокращения |  |
| 5 | Определить круг лиц, в отношении которых увольнение по сокращению не допускается | **Обязательно**Ст. 261 ТК РФ | До фактического начала процедуры сокращения |  |
| 3 | Создать комиссию по определению преимущественного права на оставление на работе, оформить протоколом результаты работы комиссии. Подготовить доказательства уровня производительности труда работников. | **Рекомендуется**В письменной форме (произвольной) | До фактического начала процедуры сокращения |  |
| 4 | Определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе. | **Обязательно**ст. 179 ТК РФст. 261 ТК РФст. 14 Закона от 15.05.1991 N 1244-1; ст. 21 Закона от 21.07.1993 N 5485-1 | До фактического начала процедуры сокращения |  |
| 6 | Определить круг лиц (пофамильно), в отношении которых будет осуществляться процедура увольнения. | **Обязательно** | До фактического начала процедуры сокращения |  |
| **ДЕЙСТВИЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРОЦЕДУРЫ СОКРАЩЕНИЯ ШТАТА****ДО ДНЯ УВОЛЬНЕНИЯ** |
| 7 | Уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации о сокращении штата/численности работников (при его наличии). | **Обязательно**В письменной форме (произвольной)Часть 1 ст. 82 ТК РФПп. "а" п. 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2Отраслевые соглашения, Постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99 (критерии массовости) | Не позднее, чем за 2 месяца (за 3 месяца при массовых увольнениях) до начала расторжения трудовых договоров. |  |
| 8 | Уведомить орган службы занятости о сокращении штата работников  | **Обязательно**В письменной форме Ст. 25 Закона РФ № 1032-1 от 19.04.1991,Отраслевые соглашения, Постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 (критерии массовости) | * Не позднее, чем за 2 месяца, (за 3 месяца при массовых увольнениях) до начала расторжения трудовых договоров.
* ИП-2 недели
 |  |
| 9 | Издать приказ о сокращении численности или штата (необходимо указать, какие должности и какое количество единиц подлежат сокращению, дату введения изменений). | **Обязательно**В письменной форме (произвольной) | Не позднее, чем за 2 месяца до начала расторжения трудовых договоров |  |
| 10 | Издать приказ об утверждении нового штатного расписания (указывается дата вступления в силу нового штатного расписания, новая численность работников, размер фонда оплаты труда). Новое штатное расписание (действует с даты следующего дня после увольнений) прикладывается к приказу. | **Обязательно**Приказ - в письменной форме (произвольной)Штатное расписание - в письменной форме Унифицированная форма, утвержденная Постановлением Госкомстата от 5 января 2004 г. N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» (Т-3) либо форма, утвержденная организацией | Не позднее, чем за 2 месяца до начала расторжения трудовых договоров |  |
| 11 | Уведомить работника об увольнении в связи с сокращением штата/численности (осуществляется под роспись).Если работник отказался ознакомиться с уведомлением под роспись, необходимо зачитать уведомление в присутствии свидетелей, о чем составить акт (Уведомление предъявлено, работник отказался ознакомиться под роспись, зачитано вслух в присутствии свидетелей). | **Обязательно**В письменной форме (произвольной)ч. 2 ст. 180 ТК РФ | Не позднее, чем за 2 месяца до увольненияНе менее чем за три календарных дня – для работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев.Не менее чем за семь календарных дней - работника, занятого на сезонных работах |  |
| 12 | Сформировать личное дело каждого кандидата на увольнение | **Рекомендуется** | Не позднее последнего дня работы работника |  |
| 13 | * При согласии работника и работодателя оформить согласие работника о досрочном расторжении трудового договора.
* Работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор до окончания двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
 | **Факультативно**В письменной форме (произвольной)ч. 3 ст. 180 ТК РФст. 178 ТК РФ | До истечения двухмесячного срока |  |
| 14 | * Предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность, в том числе нижестоящую)
* 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.
* Работодатель должен предлагать вакантные должности (при их наличии) в течение всего периода проведения мероприятий, в том числе и в день увольнения.
* Предлагать должности в других местностях работодатель обязан, если предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором
* В текст уведомления необходимо включить предложение работнику сообщить сведения о его квалификации, которые работодателю неизвестны.
 | **Обязательно**В письменной форме (произвольной)ч. 3 ст. 81 ТК РФ | До истечения двухмесячного срока |  |
| 15 | * При увольнении работников - членов профсоюза отправить проект приказа об увольнении и документы – основания (с сопроводительным письмом) в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации
* При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа - процедура для руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа профсоюзной организации такая же, как и для членов профсоюзов.
* При наличии вышестоящего выборного профсоюзного органа – запрос его согласия на увольнение руководителей (их заместителей).
 | **Обязательно**В письменной форме (произвольной)ст. 373 - 376 ТК РФ | С расчетом, чтобы увольнение прошло не позже, чем через месяц после получения мнения профсоюза |  |
| 16 | Ожидать от профсоюза в течение семи рабочих дней мотивированное мнение в письменной форме. При отсутствии мнения – составить акт. При несогласии профсоюза, участвовать в консультациях по инициативе профсоюза в течение трех рабочих дней, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении согласия по результатам консультаций по истечении десяти рабочих дней со дня направления принять окончательное решение (оформить приказом). | **Обязательно –** протокол**Рекомендуется –** акт, приказВ письменной форме (произвольной)ст. 373 ТК РФ | Ожидание – 7 рабочих дней, консультации- 3 рабочих дня, принятие решение - 10 рабочих дней. |  |
| **ДЕЙСТВИЯ НЕ ПОЗЖЕ ДНЯ УВОЛЬНЕНИЯ** |
| 17 | * **Оформить документы согласно Алгоритму при увольнении**
* Выплатить пособие в размере среднего заработка
 |  |  |  |
| 18 | В случае болезни (отпуска) работника в день предполагаемого увольнения перенести издание приказа об увольнении и все мероприятия по увольнению на день выхода на работу. Если приказ об увольнении был издан – издать приказ об аннулировании приказа об увольнении. | **Обязательно**В письменной форме (произвольной)ч.6 ст.81 ТК РФ | День предполагаемого увольнения |  |
| **ДЕЙСТВИЯ ПОСЛЕ ДНЯ УВОЛЬНЕНИЯ** |
| 19 | * В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с сокращением численности или штата, превышает один месяц, необходимо выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).
* В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.
* (ч.3 ст.178 ТК)
* В случае, предусмотренном ч. 2 ст. 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч. 3 ст. 178, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.
* Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.
* Работник обязан предоставить оригинал трудовой книжки (или форму СТД-ПФР, если трудовая книжка не ведется) без записи о приеме на новое место работы и решение службы занятости населения.
* Для некоторых местностей (Крайний север, местности, приравненные к Крайнему северу, ЗАТО) до шести месяцев.
 | **Обязательно**В письменной форме (произвольно)ст. 178 ТК РФч. 2 ст. 318 ТК РФ | Не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения |  |

**Алгоритм при проведении процедуры увольнения работника**

**при ликвидации организации**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Действие | Форма и обязательность | Сроки | http://www.datanor.ee/et/wp-content/uploads/2011/tick-mark-symbol-black-i7.png |
| **ДЕЙСТВИЯ ДО НАЧАЛА ПРОЦЕДУРЫ** |
| 1 | Принять решение о ликвидации(абз. 2 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2Такое решение может быть принято:- учредителями (участниками) юридического лица или его органом, уполномоченным на это учредительным документом (п. 2 ст. 61 ГК РФ);- 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. | **Обязательно** | До фактического начала процедуры ликвидации |  |
| **ДЕЙСТВИЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРОЦЕДУРЫ ЛИКВИДАЦИИ ДО ДНЯ УВОЛЬНЕНИЯ** |
| 2 | Уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации о ликвидации (при его наличии). | **Обязательно**В письменной форме (произвольной)П. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ | Не позднее, чем за 3 месяца  |  |
| 3 | Уведомить орган службы занятости о ликвидации организации (Образцы форм уведомления для г. Москва, утверждены Приказом ДТСЗН г. Москвы от 28.12.2018 № 1752). | **Обязательно**В письменной форме Ст. 25 Закона РФ № 1032-1 от 19.04.1991Отраслевые соглашения, Постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 (критерии массовости) | * Не позднее, чем за 2 месяца, (за 3 месяца при массовых увольнениях) до начала расторжения трудовых договоров.
* ИП-2 недели
 |  |
| 4 | * Уведомить работника об увольнении в связи с ликвидацией (осуществляется под роспись).
* Если работник отказался ознакомиться с уведомлением под роспись, необходимо зачитать уведомление в присутствии свидетелей, о чем составить акт (Уведомление предъявлено, работник отказался ознакомиться под роспись, зачитано вслух в присутствии свидетелей).
 | **Обязательно**В письменной форме (произвольной)ч. 2 ст. 180 ТК РФ | Не позднее, чем за 2 месяца до увольненияНе менее чем за три календарных дня – для работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцевНе менее чем за семь календарных дней - работника, занятого на сезонных работах |  |
| 5 | Сформировать личное дело каждого кандидата на увольнение | **Рекомендуется** | Не позднее последнего дня работы работника |  |
| 6 | При согласии работника и работодателя оформить согласие работника о досрочном расторжении трудового договора.Работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор до окончания двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. | **Факультативно**В письменной форме (произвольной)ч. 3 ст. 180 ТК РФст. 178 ТК РФ | До истечения двухмесячного срока |  |
| **ДЕЙСТВИЯ НЕ ПОЗЖЕ ДНЯ УВОЛЬНЕНИЯ** |
| 7 | * **Оформить документы согласно Алгоритму при увольнении**
* Выплатить пособие в размере среднего месячного заработка
 | ч. 1 ст. 178 ТК РФ |  |  |
| **ДЕЙСТВИЯ ПОСЛЕ ДНЯ УВОЛЬНЕНИЯ (сокращение, ликвидация)** |
| 8 | * В случае, если длительность периода трудоустройства работника превышает один месяц, необходимо выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).
* В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.
* (ч.3 ст.178 ТК)
* В случае, предусмотренном ч. 2 ст. 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч. 3 ст. 178, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.
* Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.
* Порядок выплат некоторым категориям работников:

- сезонным работникам выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 296 ТК РФ). - работникам, работающим в организациях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в случае увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ полагаются выплаты среднего месячного заработка за второй и третий месяцы трудоустройства, а в исключительных случаях при определенных условиях - также за четвертый - шестой месяцы (ч. 2, 3 ст. 318 ТК РФ). При замене выплат единовременной компенсацией ее размер равен пятикратному среднему месячному заработку (с зачетом среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, если он выплачивался) (ч. 5 ст. 318 ТК РФ).* Работник обязан предоставить оригинал трудовой книжки (или форму СТД-ПФР, если трудовая книжка не ведется) без записи о приеме на новое место работы и решение службы занятости населения.
* Работодатель - индивидуальный предприниматель при увольнении работников в связи с прекращением деятельности должен выплачивать им выходное пособие и сохранять средний заработок на период трудоустройства, только если это предусмотрено условиями трудового договора. В противном случае такая обязанность у него отсутствует (ч. 2 ст. 307 ТК РФ, п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15, п. 9 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 4 (2017), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017).
 | **Обязательно**В письменной форме (произвольно)ст. 178 ТК РФч. 2 ст. 318 ТК РФ | Не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращенияВсе выплаты среднего месячного заработка, на которые работники имеют право в связи с увольнением по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, должны быть произведены до завершения ликвидации организации (ч. 6 ст. 178 ТК РФ). |  |
| 9 | * При увольнении работника, подлежащего воинскому учету, подать сведения в военкомат.
 | Пп. "а" п. 29 Методических рекомендаций по ведению воинского учета в организациях, утвержденных Минобороны России 11.07.2017, и пп. "а" п. 32 Положения о воинском учете, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719Сведения об увольняемом подаются по форме, приведенной в Приложении N 9 к Методическим рекомендациям. | В двухнедельный срок |  |
| 10 | * При увольнении работника-должника уведомить судебного пристава-исполнителя и взыскателя.
 | П. 2 ч. 4, ч. 4.1 ст. 98 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ, ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ | Не позднее дня, следующего за днем увольнения работника-должника |  |