



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

## **Увольнение работника в связи с сокращением численности работников организации**

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации в настоящее время является актуальным вопросом применения трудового законодательства, поскольку данный вид увольнения может коснуться абсолютно всех категорий работников, и в этом случае необходимо четко знать нюансы.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации является одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, которое предусмотрено п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Однако порядок, условия и принципы увольнения по данным основаниям установлены в других частях ТК РФ и не структурированы в отдельные разделы или главы, поэтому в практике возникают казусы при применении данной нормы права, особенно при применении этой нормы к работникам, для которых ТК РФ предусматривает особый правовой статус.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Аналогичное требование в императивном порядке было установлено Пленумом Верховного Суда РФ (См.: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63, от 28.09.2010 N 22)).

Данный вид увольнения допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Пленумом Верховного Суда РФ по данному поводу было указано следующее: "29. В соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ)". Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63, от 28.09.2010 N 22). Указанный пункт см. в редакции Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 N 22.

При этом очевидно, что как работодатель, так и сам работник должны реально оценивать возможность предоставления иной вакантной должности, учитывая физические, психические характеристики, а также уровень образования и соответствующей подготовки либо наличия специальных навыков у кандидата.

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

Как правило, работодатели выполняют данное требование по уведомительному сроку, но иногда возникают проблемные ситуации с



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

некоторыми из работников, например, если он находится в отпуске либо на лечении (по временной нетрудоспособности).

При увольнении в связи с сокращением численности или штата, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется 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 при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 Трудового кодекса РФ).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Однако императивное требование закона не может быть изменено соглашением сторон (Архив Кировского районного суда г. Иркутска, гражданское дело N 2-497/2009).

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Однако при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двоих 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.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

на работе при равной производительности труда и квалификации (ст. 179 Трудового кодекса РФ).

В данной связи основной проблемой является определение такой величины, как "квалификация".

На практике данная категория формируется на основании следующих данных и документов:

- документы об образовании;
- прохождение курсов по повышению квалификации;
- результаты специально организованных аттестаций (но с практической точки зрения данный вид определения квалификации крайне сложен и трудоемок, а также возбуждает конкуренцию между основаниями к расторжению трудового договора п. 2 или п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и т. д.

При этом вопрос о конкретном составе лиц, подлежащих увольнению в результате проводимого сокращения, должен решаться с учетом объективных и документально подтвержденных данных, и прежде всего не допускается включение в список увольняемых по данным основаниям работников, по внутренним убеждениям сотрудников, их психологическим портретам, перспективам развития на данном предприятии или организации (учреждении) и т. д.

В число тех, кого не могут сократить в связи с сокращением численности или штата работников организации, входят:

- беременные женщины (ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида до восемнадцати лет (ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до трех лет, одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида до восемнадцати лет без матери, а также опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 Трудового кодекса РФ);
- не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В трудовом законодательстве существуют особенности процесса сокращения некоторых категорий работников:

- В отношении работников в возрасте до восемнадцати лет увольнение по сокращению допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 Трудового кодекса РФ).
- Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором (ст. 292 Трудового кодекса РФ).

- Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 296 Трудового кодекса РФ).

Рассматривая данную категорию трудовых отношений, Верховный Суд РФ указал следующее: "15. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные главами 45 - 46 Кодекса. В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание (статья 289 ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, - не менее чем за три календарных дня (часть вторая статьи 292 ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, - не менее чем за семь календарных дней (часть вторая статьи 296 ТК РФ).

- Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением численности или штата работников организации 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). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выплата выходного пособия в размере среднего





Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (ст. 318 Трудового кодекса РФ).

- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников организации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующей государственной инспекции труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ и п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63, от 28.09.2010 N 22).

В связи с данным законодательным предписанием на практике чаще всего возникают сложности по некоторым принципиальным моментам. Так, например, работодатель вынес в адрес профсоюза ходатайство о согласовании вопроса о сокращении штата работников (при этом не указав, какие именно должности планируется сократить).

Профсоюзный комитет, рассмотрев указанное ходатайство, дал согласие на проведение сокращения штата, при этом, оформляя такое разрешение, также не указал мотивов своего согласия.

В итоге в результате проведенного сокращения штата была уволена сотрудница данной организации, которая являлась членом профессионального союза.

При рассмотрении жалобы данной сотрудницы суд вынес решение о признании такого увольнения незаконным, поскольку согласие, данное выборным органом соответствующей профсоюзной организации, не отвечало требованиям ч. 2 ст. 373 ТК РФ мотивированному согласию (или несогласию) на расторжение трудового договора.

А, следовательно, работодатель не выполнил требования об обязательном обращении в соответствующую профсоюзную организацию с вопросом о возможном расторжении трудового договора с данным работником до непосредственного расторжения такого договора.

- Увольнение по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением (ст. 374 Трудового кодекса РФ).



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

Таким образом, очевидно, что процесс сокращения численности или штата организации - весьма обширный, трудоемкий и долгий, в рамках которого работодатель обязан:

- 1) издать приказ о внесении изменений в штатное расписание или о введении нового;
- 2) при необходимости создать комиссию по сокращению;
- 3) направить уведомления о предстоящем высвобождении работников в службу занятости и профсоюз организации в сроки, установленные законодательством;
- 4) каждого попадающего под сокращение уведомить лично под роспись не менее чем за два месяца до расторжения трудового договора;
- 5) каждому сокращаемому сотруднику в письменном виде предложить другую имеющуюся работу при наличии вакансий в организации;
- 6) в конце срока предупреждения издать приказ о расторжении трудового договора с лицами, которых уведомили о сокращении и которые отказались от предложенных вакансий;
- 7) в последний рабочий день выдать сотруднику трудовую книжку и произвести окончательный расчет (заработная плата и выходное пособие).

При этом нарушения, допущенные хоть на одной из стадий данного процесса, могут стать причиной к признанию сокращения незаконным.

Так, например, решением судьи Ангарского городского суда от 21.03.2008 установлено следующее. Сначала работодателем был издан приказ "о сокращении должности М." (причем отсутствовал общий приказ о сокращении штата или численности в организации), а затем направлено уведомление в профсоюзную организацию "о предстоящем предполагаемом сокращении". Кроме того, истице не предложены все имеющиеся вакансии, работу по которым М. могла выполнять, что подтверждалось приказами об увольнении работницы учреждения в предупредительный для нее срок. При этом ответчиком не оспаривался факт наличия вакансий, не предложенных истице. Суду также не было представлено доказательств невозможности выполнения М. работы по вакантным должностям. На этом основании приказ об увольнении признан судом незаконным со всеми вытекающими отсюда правовыми последствиями для работника.

Также хотелось бы привести некоторые положения решения Киренского районного суда Иркутской области, согласно которому иск Б. к авиапредприятию о восстановлении на работе, признании приказа о его увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным, взыскании среднего заработка за дни вынужденного прогула и компенсации морального вреда был удовлетворен частично. Истец, считавший себя безосновательно уволенным с сокращением занимаемой им должности, которая исключена ответчиком из штатного расписания предприятия





Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

более четырех лет назад, восстановлен в должности второго пилота. Однако при рассмотрении данного решения судебной коллегией по гражданским делам Иркутского областного суда было вынесено определение о его отмене с направлением дела на новое рассмотрение в тот же суд.

Отменяя решение, суд кассационной инстанции указал на допущенные нарушения требований ч. 2 ст. 12, ст. ст. 56, 148, 150 ГПК РФ при подготовке и рассмотрении дела. Так, суд первой инстанции не определил юридически значимые обстоятельства по делу, не предложил сторонам представить доказательства по тем обстоятельствам, по которым были сделаны суждения, приведенные в решении суда, не распределил между сторонами бремя доказывания, не установил перечень и виды доказательств, которыми могут быть подтверждены названные обстоятельства. В частности, суд не предложил ответчику представить приказ о сокращении штата, штатные расписания, действовавшие до и после сокращения должности второго пилота, и иные документы, отражающие наличие вакантных должностей, которые могли быть предложены Б. в период его предупреждения о предстоящем высвобождении, и другие доказательства, содержащие сведения по юридически значимым обстоятельствам, определенным судом.

Выдержка из справки по результатам обобщения кассационной и надзорной практики Иркутского областного суда по гражданским делам по искам о восстановлении на работе за 2007 г. и первое полугодие 2008 г.

Хотелось бы отметить, что, несмотря на то что часто судебные инстанции удовлетворяют требования истцов по искам о восстановлении на работе в виду незаконности увольнения по причине сокращения штата или численности работников, большая часть доводов таких истцов является необоснованной, среди которых можно назвать следующие:

- при ознакомлении с документом истцу дали расписаться не под текстом приказа, а на отдельном листе;
- в приказе отсутствовали ссылки на утверждение нового штатного расписания;
- приказ подписан неуполномоченным лицом.

В одном из хрестоматийных примеров судебной практики по таким спорам данным доводам была дана следующая квалификация.

Во-первых, нарушений закона при издании приказа о сокращении не допущено, истец ознакомлен с ним под роспись. Новое штатное расписание было утверждено в тот же день, закон не требует обязательного издания приказа об утверждении штатного расписания.

Во-вторых, приказ о сокращении был подписан генеральным директором завода, он же утвердил новое штатное расписание, так как



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

это относится к его компетенции, что предусмотрено уставом общества.

В-третьих, то обстоятельство, что подписи об ознакомлении с приказом оформлены на отдельном листе, не может служить основанием для признания данного приказа незаконным, поскольку при сборе подписей об ознакомлении с приказом было указано, с каким документом работники ознакомлены, и это истцом не оспаривается. На этом основании приказ о сокращении штатов издан согласно требованиям законодательства



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

Приложения

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

Приказ  
3 августа 2011 г. N 124/л  
г. Москва

О внесении изменений в штатное расписание  
В целях рационализации штатной структуры должностей ООО  
"Надежда" и в связи с уменьшением объема производства

Приказываю

1. Сократить следующие единицы в штатном расписании с 10.10.2011:

| Структурное подразделение     | Должность     | Количество штатных единиц | Тарифная ставка (оклад), руб. |
|-------------------------------|---------------|---------------------------|-------------------------------|
| Склад                         | Комплектовщик | 1                         | 15 000                        |
| Оператор ПК                   | 2             | 20 000                    |                               |
| Водитель автопогрузчика       | 2             | 18 000                    |                               |
| Цех                           | Электрик      | 1                         | 18 000                        |
| Слесарь механосборочных работ | 2             | 18 000                    |                               |

2. Директору по персоналу Т. А. Ивановой провести увольнение работников в соответствии с требованиями ТК РФ.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.  
Генеральный директор Дмитриев  
исх. N 123 от 07.08.2011

Комплектовщику  
Комарову Виктору Витольдовичу  
Уведомление  
об увольнении по сокращению численности работников

Уважаемый Виктор Витольдович!



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

На основании приказа ООО "Надежда" от 03.08.2011 N 124/л, руководствуясь ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса РФ, уведомляем Вас, что трудовой договор от 02.07.2010 N 54 будет расторгнут с Вами 8 октября 2011 г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением численности работников организации.

При увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Вам будут предоставлены гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, в виде выплаты выходного пособия и сохранения среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В ООО "Надежда" отсутствуют вакантные должности, соответствующие Вашей квалификации, а также вакантные нижестоящие и нижеоплачиваемые должности.

Вы вправе расторгнуть трудовой договор и до истечения двухмесячного срока со дня вручения настоящего уведомления как по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), так и в порядке перевода на работу к другому работодателю (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

В течение срока действия уведомления Вы обязаны исполнять функциональные обязанности по замещаемой должности и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в ООО "Надежда".

Генеральный директор Г. А. Дмитриев

С уведомлением ознакомлен, экземпляр уведомления получил:  
Комаров 7 августа 2011 г.

В. В. Комаров Дата

Общество с ограниченной ответственностью "Надежда"

#### Акт об отказе работника от ознакомления с уведомлением

Мы, нижеподписавшиеся, составили настоящий акт о том, что в связи с осуществлением мероприятий по высвобождению работников, связанных с сокращением численности работников ООО "Надежда" на основании приказа о внесении изменений в штатное расписание от 03.08.2011 N 124/л, и в соответствии с действующим законодательством директор по персоналу Т. А. Иванова персонально предупредила о предстоящем увольнении 08.10.2011 комплектовщика



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

Комарова Виктора Витольдовича за два месяца, предъявив ему под расписку уведомление об этом.  
Подписать уведомление и получить его на руки Комаров В. В. отказался.

С уведомлением от 07.08.2009 N 123 Комаров В. В. ознакомлен в устной форме.

Подписи составивших акт:  
Директор по персоналу Т. А. Иванова  
Начальник цеха М. М. Зырянов  
Юрисконсульт А. Л. Копейкин







Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

|   |   |   |   |   |   |   |  |   |    |    |    |        |        |        |        |        |        |        |
|---|---|---|---|---|---|---|--|---|----|----|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|   |   |   |   |   |   |   | устро<br>й-<br>ства<br>(обуче<br>-<br>ния) |   |    |    |    |        |        |        |        |        |        |        |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8  | 9 | 10 | 11 | 12 | 1<br>3 | 1<br>4 | 1<br>5 | 1<br>6 | 1<br>7 | 1<br>8 | 1<br>9 |

Должность, фамилия руководителя, подпись.

Фамилия исполнителя, телефон.

(Информация о предстоящих увольнениях работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников организаций, расположенных в субъекте Российской Федерации (Письмо Минздравсоцразвития России от 14.10.2008 N 7842-МТ))



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

Образец уведомления работника  
в связи с предстоящим увольнением

Бухгалтеру  
Ивановой И. И.

УВЕДОМЛЕНИЕ

Уведомляем Вас о предстоящей ликвидации предприятия в соответствии с решением учредителей, протокол от 2 июня N 6 2011 г. (решение суда, п. 2 ст. 61 или п. 1 ст. 65 ГК РФ).  
Предупреждаем Вас об увольнении с 10 августа 2011 г.  
Генеральный директор \_\_\_\_\_  
Ознакомлен \_\_\_\_\_  
Дата: \_\_\_\_\_

Образец уведомления  
о наличии вакантных должностей на предприятии

УВЕДОМЛЕНИЕ

Начальнику производства ОАО "Комбинат по выпуску молочной продукции" Голопупенко Людмиле Владимировне 26.06.2011 в порядке трудоустройства на предприятии предлагаются следующие должности:  
1. Технолог \_\_\_\_\_ руб.  
2. Контролер отдела охраны с окладом \_\_\_\_\_ руб.  
Начальник ОК \_\_\_\_\_  
С настоящим уведомлением ознакомлена \_\_\_\_\_ Л. В.  
Голопупенко  
Дата: \_\_\_\_\_

Образец согласия работника о расторжении трудового договора  
в связи с сокращением численности или штата  
без предупреждения о предстоящем увольнении за два месяца

Генеральному директору  
ОАО "Комбинат по выработке молочной продукции"  
А. А. Петрову

Я, Людмила Владимировна Голопупенко, занимающая должность начальника производства, даю согласие на расторжение трудового



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата) без предупреждения меня об этом за два месяца с выплатой мне предусмотренных льгот и компенсаций.

\_\_\_\_\_ Л. В. Голопупенко

Образец приказа о сокращении численности или штата  
без предупреждения работника об увольнении за два месяца,  
с его письменного согласия

Открытое акционерное общество  
"Комбинат по выпуску молочной продукции"

Приказ N 26

От "25" июня 20\_\_ г. г. Москва

В связи с реорганизацией структуры основного производства ОАО "Комбинат по выпуску молочной продукции",  
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сократить штатную единицу начальника производства с 26.06.2011 с окладом \_\_\_\_\_ руб.
2. Начальнику экономического отдела М. А. Соловцу внести соответствующие изменения в штатное расписание.
3. Уволить начальника производства Л. В. Голопупенко по сокращению численности или штата согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ 27.06.2011 без предупреждения работника об увольнении за два месяца, с ее письменного согласия, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка, предусмотренной ст. 180 ТК РФ, и выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка согласно ст. 178 ТК РФ.
4. Начальнику службы персонала ознакомить Л. В. Голопупенко с настоящим приказом под роспись.

Основание: согласие Л. В. Голопупенко и протокол профкома  
от " \_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. N \_\_

Генеральный директор А. А. Петров



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
 Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

### Образец заполнения трудовой книжки

| N<br>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  |                                     |                          |
| 13          | 26   | 06   |       | 2011   | Уволена в связи с сокращением штата | Приказ от 26.06.2011 N 1 |
|             |      |  |       |  | сотрудников, пункт 2                |                          |
|             |      |  |       |  | части первой статьи 81              |                          |
|             |      |  |       |  | Трудового кодекса                   |                          |
|             |      |  |       |  | Российской Федерации                |                          |

Использование материалов документа допускается только со ссылкой на первоисточник.