

# **Памятка для работника, увольняемого по сокращению численности или штата, либо в связи с ликвидацией организации**

## **I. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

1.1. Работники могут высвободиться с предприятий, из учреждений, организаций в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата.

1.2. Работники, уволенные по сокращению, либо в связи с ликвидацией предприятия, организации, учреждения, о предстоящем увольнении предупреждаются **письменным распоряжением (уведомлением) не позднее, чем за два месяца** персонально под расписку (ст. 180 ТК РФ).

1.3. При высвобождении работников с предприятия в связи с **сокращением** численности или штата (по основаниям п. 2 ст. 81 ТК РФ) **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 (ст. 82 ТК РФ);

- одновременно с предупреждением об увольнении работодатель обязан предложить работнику другую работу на том же предприятии (ст. 81 ч. 3 ТК РФ);

- согласно ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

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

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, а также одиноких матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида до 16 лет (ст. 261 ТК РФ).

Работники, при отсутствии вариантов трудоустройства, переобучения или их отказе от перевода на другую работу на том же предприятии, по своему усмотрению трудоустраиваются самостоятельно или обращаются за содействием в Центр занятости.

### **1.4. При ликвидации предприятия:**

- увольнение работников в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата производится по основаниям п. 1 ст. 81, ст. 180 ТК РФ.

По желанию высвобождаемых работников их увольнение может производиться и по иным основаниям (ст. 77 ТК РФ) - в связи с переводом на другое предприятие (ст. 72.1

ТК РФ), по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) и другим основаниям, предусмотренным законодательством.

Записи о причинах увольнения в трудовой книжке должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона (ст. 84.1 ТК РФ).

Трудовая книжка выдается увольняемому работнику в день увольнения (ст. 80 ТК РФ).

## **II. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ**

2.1. Согласно ст. 178 ТК РФ высвобождаемым работникам:

- выплачивается неполученная ко дню увольнения заработная плата и компенсация за неиспользованный отпуск;

- 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.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемого заработка производится по прежнему месту работы.

Согласно ст. 140 ТК РФ выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.2. В соответствии с абзацем третьим ст. 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока до момента предстоящего увольнения, в этом случае (согласно ст. 180 ТК РФ) работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.2. Работникам, увольняемым по другим законным основаниям (ст. 72.1 ТК РФ, ст. 77, 80 ТК РФ), выходное пособие не выплачивается и средняя заработная плата на период трудоустройства не сохраняется.

## **III. УСЛУГИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЦЕНТРОМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

Для реализации своих прав на социальные гарантии и труд высвобождаемым работникам необходимо знать следующее:

3.1. В течение двух недель со дня увольнения следует зарегистрироваться в органах службы занятости населения по месту постоянного жительства (регистрации). В случае несоблюдения названного срока гражданину не может быть гарантирована выплата среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения (согласно ст. 178 ТК РФ).

3.2. Центр занятости населения могут оказать высвобождаемым работникам следующие государственные услуги в сфере занятости населения:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы;
- информирование о положении на рынке труда в Удмуртской Республике;
- организация оплачиваемых общественных работ;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

В соответствии со ст. 3 Закона «О занятости населения в РФ» в случае невозможности трудоустройства органами службы занятости граждан в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы, эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления вышеуказанных документов (паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документа об образовании или документа, удостоверяющего его профессиональную квалификацию, а также справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы).

Гражданам, признанным в установленном законодательством порядке безработными, органы службы занятости оказывают следующие государственные услуги:

- психологическая поддержка безработных граждан;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации;
- содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости.

Прокуратура  
ХМАО-Югры

## ПАМЯТКА

### Трудовые права инвалидов (особенности условий труда, прием и увольнение с работы)



Прием на работу инвалида любой группы оформляется в обычном порядке, установленном главой 11 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Если работник представит справку об инвалидности и ИПРА, особенности условий его труда необходимо зафиксировать в трудовом договоре.

Согласно статье 65 ТК РФ при приеме на работу нужны три документа: паспорт, СНИЛС, трудовая книжка или сведения о трудовой

деятельности. Для человека, впервые устраивающегося на работу, - только паспорт и СНИЛС.

В силу статей 92, 94 ТК РФ, статьи 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 181-ФЗ) продолжительность рабочего времени инвалида 1 и 2 группы не может превышать 35 часов в неделю, 3 группы - не более 40 часов, как и у обычных работников.

Длительность ежедневной работы инвалида может быть указана в медицинском заключении, а виды деятельности и условия труда - в ИПРА.



Работодатель обязан создавать и оснащать (оборудовать) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов (часть 1 статьи 22 Федерального закона № 181-ФЗ).

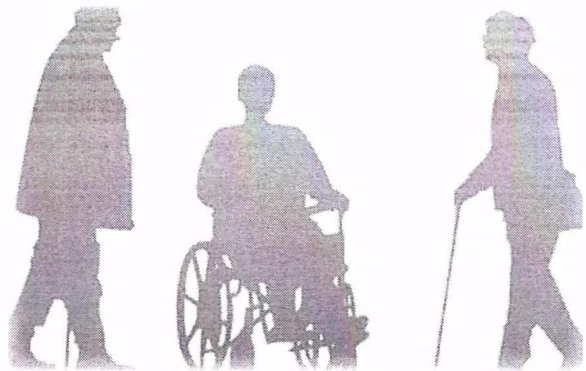
Минимальное количество таких рабочих мест устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ.

При оборудовании рабочего места инвалида работодателю нужно руководствоваться индивидуальной программой реабилитации (пункт 3.3 Санитарных правил СП 2.2.3670-20).



Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, установлены Приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н.

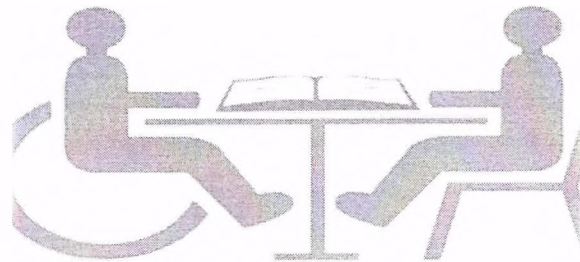
Если характер труда инвалида или нарушение функций его организма и ограничения жизнедеятельности не требуют особых условий, оснащать для него специальное рабочее место не нужно.



В соответствии со статьей 128 ТК РФ, статьей 23 Федерального закона № 181-ФЗ и статьей 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» инвалиду любой группы положен ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня и отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

Дополнительный оплачиваемый отпуск положен только некоторым инвалидам, например чернобыльцам (статья 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан,

подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).



Больничные инвалиду оплачивают в общем порядке, но не более 5 месяцев в течение календарного года. Один месяц признается равным 30 календарным дням (статья 6 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Инвалидам 1 и 2 групп положен стандартный вычет по НДФЛ - 500 руб. в месяц, для вычета нужны справка об инвалидности и заявление. Вычет военным инвалидам и инвалидам-чернобыльцам - 3 000 руб., для него дополнительно нужны

удостоверение ветерана боевых действий или удостоверение ликвидатора-чернобыльца (Письмо ФНС России от 19.05.2009 № ВЕ-17-3/94@).

По медицинским показаниям увольняют инвалида 1 или 2 группы, признанного полностью нетрудоспособным. Инвалида любой группы, нуждающегося в переводе на другую работу более чем на четыре месяца, надо уволить, если он отказался от перевода либо такой работы нет. В этих случаях подлежит выплата двухнедельное выходное пособие (статьи 77, 83 ТК РФ). Увольнение инвалида любой группы по собственному желанию оформляется в обычном порядке, установленном ТК РФ.

*Управление по надзору на исполнением  
федерального законодательства*

г. Ханты-Мансийск  
2023 год