

Полное наименование организации: _____

ИНН _____, ОГРН _____

Юридический адрес: _____

Тел.: _____, e-mail: _____

№ _____ от «__» _____ 20__ г.

г. _____

Работнику: _____

(фамилия, имя, отчество полностью)

Должность: _____

Структурное подразделение: _____

Табельный номер: _____

УВЕДОМЛЕНИЕ

о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата) работников организации

1. Правовое основание

Настоящее уведомление направляется Вам в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81, статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Уведомление о предстоящем увольнении

- 1.1. В соответствии с Приказом № __ от «__» _____ 20__ г. «О сокращении численности (штата) работников организации» (далее — Приказ) сообщаем Вам о том, что занимаемая Вами должность «_____» подлежит сокращению с «__» _____ 20__ г., но не ранее чем по истечении двух месяцев со дня вручения Вам настоящего уведомления.
- 1.2. По истечении указанного срока трудовой договор с Вами будет расторгнут по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации).

3. Предложение перевода на другую работу

- 1.3. В соответствии с частью 3 статьи 81 и частью 1 статьи 180 ТК РФ предлагаем Вам перевод на другую имеющуюся в организации работу (вакантную должность или работу, соответствующую Вашей квалификации, а также нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Вы можете выполнять с учётом состояния здоровья:
- 1.4. _____ (наименование должности, оклад);
- 1.5. _____ (наименование должности, оклад);
- 1.6. _____ (наименование должности, оклад).

Согласие или отказ от предложенных вакансий просим выразить в письменной форме в срок не позднее «__» _____ 20__ г. Перечень вакансий будет обновляться и предлагаться Вам по мере появления новых должностей вплоть до даты увольнения.

4. Гарантии и компенсации

- 1.7. В соответствии с частью 1 статьи 178 ТК РФ при расторжении трудового договора Вам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.
- 1.8. За Вами сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).
- 1.9. По решению органа службы занятости населения средний месячный заработок может быть сохранён за Вами и за третий месяц со дня увольнения при условии обращения в орган службы занятости в течение 14 рабочих дней после увольнения и отсутствия трудоустройства.
- 1.10. В соответствии с частью 3 статьи 180 ТК РФ с Вашего письменного согласия трудовой договор может быть расторгнут до истечения двухмесячного срока с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 1.11. В соответствии со статьёй 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе предоставляется отдельным категориям работников. Сведения о наличии у Вас оснований для применения статьи 179 ТК РФ просим представить в письменной форме.

5. Порядок действий работника

Просим Вас в письменной форме сообщить о согласии или отказе от предложенных вакансий, а также представить документы, подтверждающие преимущественное право на оставление на работе (при наличии). В случае отсутствия ответа в указанный срок будет считаться, что Вы от предложенных вакансий отказались.

Настоящее уведомление составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу: один экземпляр вручается работнику, второй — с отметкой об ознакомлении — остаётся у работодателя.

Руководитель организации
(должность)

_____ / _____ /
(подпись) (расшифровка)

М.П. (при наличии)

6. Отметка о вручении уведомления работнику

С уведомлением ознакомлен(а). Второй экземпляр уведомления получил(а) на руки.

«__» _____ 20__ г.

Работник:

_____ / _____ /
(подпись) (расшифровка)

7. Акт о вручении уведомления (составляется при отказе от подписи)

В случае отказа работника от ознакомления с настоящим уведомлением и/или от получения второго экземпляра на руки работодателем составляется акт об отказе в присутствии не

менее двух свидетелей. Акт прилагается к настоящему уведомлению и является доказательством надлежащего извещения работника о предстоящем увольнении.

Свидетели:

1. _____ / _____ / «__» _____ 20__ г.

2. _____ / _____ / «__» _____ 20__ г.