

**ПРОКУРАТУРА АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРОКУРАТУРА ИКРЯНИНСКОГО РАЙОНА**

**ПАМЯТКА
ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ РАБОТНИКУ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ
В СВЯЗИ С БАНКРОТСТВОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Ликвидация юридического лица – это решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ).

В случае признания юридического лица несостоятельным (банкротом) и открытия конкурсного производства вынесение арбитражным судом определения о завершении конкурсного производства является основанием для внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о ликвидации юридического лица.

В таком случае работники организации – банкрота подлежат увольнению по основанию, предусмотренному пунктом 1 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ (увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации).

Порядок увольнения работников в связи с банкротством организации, также объем гарантий и компенсаций, связанных с расторжением трудового договора, регламентируется нормами Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее – Закон «О несостоятельности (банкротстве)»), Закона Российской Федерации «О занятости населения» и другими нормативными правовыми актами, которые направлены на обеспечение соблюдения работодателем и конкурсным управляющим прав работников организации.

Согласно части 2 статьи 126 Закона «О несостоятельности (банкротстве)» с даты принятия арбитражным судом решения о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства прекращаются полномочия руководителя должника и иных органов управления должника.

Согласно части 1 ст. 129 Закона «О несостоятельности (банкротстве)» с даты утверждения конкурсного управляющего до даты прекращения производства по делу о банкротстве, или заключения мирового соглашения, или отстранения конкурсного управляющего он осуществляет полномочия руководителя должника и иных органов управления должника, в том числе конкурсный управляющий вправе увольнять работников должника в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законом.

Таким образом, процедура увольнения работников организации – банкрота по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ начинается конкурсным управляющим на стадии конкурсного производства с соблюдением

требований трудового законодательства и законодательства о занятости населения.

В целях соблюдения трудовых прав граждан при проведении процедуры увольнения по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ должны быть соблюдены следующие процедуры:

1. В соответствии с требованиями части 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» конкурсный управляющий обязан уведомить о предстоящем увольнении работников органы Службы занятости по месту нахождения организации (в срок **не позднее чем за 2 месяца**, а при массовом высвобождении – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий).

2. В соответствии с требованиями статьи 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работники организации должны быть предупреждены персонально и под роспись **не менее чем за два месяца до увольнения**. При этом, с письменного согласия работника трудовой договор с ним может быть расторгнут до истечения вышеуказанного двухмесячного срока, с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В силу положений статьи 129 Закона «О несостоятельности (банкротстве)» уведомление работников о предстоящем увольнении должно быть начато **не позднее чем в течение месяца** с даты введения конкурсного производства.

3. В соответствии с частью 2 статьи 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о предстоящем увольнении необходимо предварительно (**не менее чем за три месяца**) уведомить профсоюзную организацию предприятия и провести с ней переговоры о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

4. После издания приказа об увольнении, работник должен быть с ним ознакомлен под роспись. После, кадровой службой организации оформляются все кадровые документы на работника, с внесением в трудовую книжку записи о его увольнении.

Трудовая книжка должна быть вручена работнику в день увольнения.

В случае, если работник планирует постановку на учет в качестве безработного, работодатель обязан выдать ему кадровые документы (справку об увольнении), а также справку о среднемесячной зарплате за последние 3 месяца.

Порядок и размер выплаты компенсаций, связанных с расторжением трудового договора, установлены статьей 178 ТК РФ.

В частности, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Кодекса)

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 при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в органы Службы занятости и не был Службой трудоустроен, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня его увольнения по решению органа службы занятости населения.

Таким образом, увольняемому работнику подлежат к выплате:

- заработная плата и другие платежи, связанные с осуществлением трудовых обязанностей и предусмотренными законом компенсациями (премии, больничные, декретные, командировочные и т.д.);
- компенсация за неиспользованный отпуск, рассчитываемая согласно количеству дней неиспользованного отпуска;
- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- пособие в размере среднего месячного заработка на период трудоустройства но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Все указанные выплаты осуществляются за счет средств организации-работодателя.

При этом, в силу положений статьи 5, части 2 статьи 134 Закона «О несостоятельности (банкротстве)» требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, возникшие после даты принятия заявления о признании должника банкротом являются текущими платежами и выплачиваются во вторую очередь (в первую очередь входят платежи по оплате судебных расходов и оплате вознаграждения арбитражному управляющему) за счет конкурсной массы.

ПРОКУРАТУРА ИКРЯНИНСКОГО РАЙОНА
2018 год