

- не позднее чем за 2 месяца до увольнения - для работников, работающих у работодателя-организации (ч. 2 ст. 180 ТК РФ);
- не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы (ч. 2 ст. 296 ТК РФ);
- не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев (ч. 2 ст. 292 ТК РФ);
- в срок, указанный в трудовом договоре - для работников, работающих у работодателя - индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).

При отказе работника ознакомиться с уведомлением под роспись работодатель должен составить об этом акт;

6. Работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе ниже оплачиваемую) (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

При этом 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Вакансии подходящей квалификации должны предлагаться всем сокращаемым работникам без права выбора кандидатуры работодателем (Определение Верховного Суда Российской Федерации от 14.09.2020 № 53-КГ20-4-К8). Работодатель обязан предлагать все вакансии всем сокращаемым лицам и из согласившихся выбрать имеющего преимущественное право (Определение Верховного Суда Российской Федерации от 25.01.2021 № 53-КГ20-15-К8).

7. При отказе работника от другой работы данный факт должен быть удостоверен работодателем письменно (проставлена отметка в уведомлении об отказе от другой работы или составлен акт об отказе работника проставить свою подпись в предложении другой работы);

8. При отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия:

- в размере среднего месячного заработка - работникам, работающим у работодателя-организации;
- в размере двухнедельного заработка - сезонным работникам;
- в размере, указанном в трудовом договоре, - работникам, работающим у работодателя - индивидуального предпринимателя.

Важно! Работодатель может расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения о сокращении при согласии на это работника. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленном пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

9. При увольнении работника, являющегося членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей