###### **УТВЕРЖДАЮ**

**Генеральный Директор**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

# «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

**Процедура**

**Увольнение по сокращению штатов и выплата пособий**

1. **Введение:**

Целью настоящей процедуры является установление единых правил и требований увольнения по сокращению штатов и выплате пособий.

1. **Назначение:**
   1. Настоящие Процедуры разработаны в соответствии с Трудовым кодексом, другими законодательными актами о труде и являются основным нормативным актом, регламентирующим прекращение трудового договора по сокращению штатов и выплате пособий.
   2. Прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения его срока по инициативе работодателя допускается в случаях:

-изменения в технологии, организации производства и труда, сокращения объемов работ, повлекших изменение численности (штатов) работников или изменение характера работ либо ликвидацию предприятия;

-несоответствия работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья;

-виновных действий работника.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с совместителями, помимо указанных случаев, допускается также в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем или вследствие ограничения работ по совместительству по условиям труда.

* 1. Прекращение трудового договора по основаниям, указанным в п.2.2 настоящих Процедур, в том числе случая ликвидации предприятия и прекращения трудового договора с руководителем предприятия, допускается только Генеральным Директором Компании.
  2. Не допускается прекращение трудового договора по инициативе работодателя:

в период временной нетрудоспособности или пребывания работника в отпуске, предусмотренном законодательными или иными нормативными актами о труде. Это правило не распространяется на случаи полной ликвидации предприятия;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством.

* 1. Помимо соблюдения общего порядка, работодатель обязан получить согласие местного органа по труду при прекращении трудового договора по своей инициативе с работниками:

не достигшими восемнадцатилетнего возраста;

избранными в состав представительных органов и не освобожденными от производственной работы;

избиравшимися в состав представительных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий.

* 1. Работодатель обязан письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор в следующие сроки:

-не менее чем за два месяца при прекращении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, изменением численности (штата) работников или изменением характера работ либо в связи с ликвидацией предприятия;

-не менее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья.

В срок предупреждения работника не включаются периоды временной нетрудоспособности, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей.

* 1. Если медицинским заключением работнику противопоказано продолжать выполнять возложенную на него работу, работодатель обязан прекратить трудовой договор без предупреждения и выплатить работнику компенсацию в размере его двухнедельного заработка.

По соглашению между работником и работодателем сроки предупреждения, предусмотренные п.2.6 настоящих Процедур, могут быть также заменены денежной компенсацией, соизмеримой с их продолжительностью.

* 1. В случае прекращения трудового договора вследствие виновных действий работника работодатель должен не менее чем за три дня известить работника о прекращении трудовых отношений или вместо этого выплатить ему соразмерную компенсацию.
  2. Работодатель вправе в случае виновных действий работника прекратить с ним трудовой договор по следующим основаниям:

-систематическое нарушение работни ком своих трудовых обязанностей;

-однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

* 1. К грубым нарушениям, за однократное совершение которых может последовать прекращение трудового договора, относятся:

-нарушение исполнительской дисциплины (не обеспечение своевременности и полноты реализации задач, поставленных в указах, распоряжениях и поручениях Президента Республики Казахстан, постановлениях и распоряжениях правительства Республики Казахстан, решениях работодателя);

-прогул (неявка на работу без уважительных причин более 3 часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня);

-появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, удостоверенное показанием очевидцев или медицинским заключением;

-совершение по месту работы хищения имущества предприятия, удостоверенного очевидцами;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-грубое нарушение техники безопасности, технологии производства, которое привело к возникновению угрозы жизни или здоровью работников предприятия, включая и самого нарушителя;

-нарушение трудовых обязанностей работником, повлекшее нанесение работником материального вреда свыше \_\_\_\_-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

-разглашение коммерческой тайны работником, сохранение которой обусловлено с ним в трудовом договоре;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

* 1. Трудовой договор может быть также прекращен в случаях:

-призыва работника на военную или альтернативную службу;

-восстановления на работе работника, который ранее выполнял эту работу;

-вступления в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направления работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение;

-нарушения установленных правил приема на работу, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;

-смерти работника;

-требования родителей, опекунов (попечителей), органов надзора за охраной труда, комиссии по делам несовершеннолетних с лицами моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их здоровью или сопряжено с иным ущербом для них.

* 1. В приказе о прекращении трудового договора указывается основание прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт и статью Трудового кодекса либо иных нормативных актов.
  2. В случае, когда в срочном трудовом договоре предусмотрено взаимное обязательство сторон о выплате неустойки при досрочном его прекращении:

-работодатель обязан выплатить неустойку работнику при прекращении с ним трудового договора по основаниям, предусмотренным п.2.2 настоящих Процедур, кроме случаев, когда прекращение трудовых отношений производится за виновные действия работника;

-работник должен выплатить неустойку работодателю по основаниям, связанным с его виновными действиями.

Если в трудовом договоре не определен размер неустойки, стороны освобождаются от ее выплаты.

1. **Структурные требования:**

3.1. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя. Структура прекращения трудового договора по инициативе работодателя должны включать письмо работнику:

В правом верхнем углу:

[Ф.И.О. работника]

В центре:

Ф.И.О. работника

Основной текст письма включает в себя причину, срок увольнения в соответствии п.2 настоящих Процедур.

Подпись Генеральный Директор компании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[Ф.И.О.] и дата.

* 1. Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока. Оформляется приказом, издаваемым Генеральным Директором Компании.

1. **Условия:**

Письмо, приказ о прекращении трудового договора составляется на русском языке с переводом на английский язык, если это будет необходимо.

1. **Процедуры:**
   1. При прекращении трудового договора по инициативе работодателя Генеральный Директор Компании направляет письменное извещение о причине прекращении в соответствии п.2 настоящих Процедур.

Прекращение трудового договора объявляется приказом, издаваемым Генеральным Директором Компании, как правило, по согласованию руководителя структурного управления, в котором трудится данный работник или по решению самого Генерального Директора Компании.

* 1. При прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока. Прекращение трудового договора объявляется приказом, издаваемым Генеральным Директором Компании.
  2. При прекращении трудового договора между работником и работодателем все сведения о работе, внесенные в трудовую книжку за время работы в Компании, заверяются подписью руководителя Компании или инспектором по кадрам.

В день прекращения трудового договора работодатель выдает работнику его трудовую книжку и копию приказа о прекращении с ним трудового договора.

Пересылка трудовой книжки с доставкой по указанному адресу допускается с согласия работника.

В случае смерти работника трудовая книжка выдается на руки его ближайшим родственникам или высылается по почте по их требованию.

**6. Исключения**

Исключения из данной Процедуры допускаются только с разрешения Генерального Директора Компании.

**7. Сфера действия**

Данная Процедура касается всех сотрудников компании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**8. Ответственность**

Ответственными за исполнение настоящей процедуры является Инспектор по кадрам компании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**9. Дата вступления в силу**

\_\_ \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

**10. Срок пересмотра процедуры**

Данная Процедура пересматривается раз в 5 лет или по решению Генерального Директора Компании.

**11. Куратор**

Директор по административным вопросам.

Ассистент Президента