**Каков порядок увольнения в связи с ликвидацией организации?**

Если вас увольняют в связи с ликвидацией организации, рекомендуем придерживаться следующего алгоритма.

**ШАГ 1. ПОЛУЧЕНИЕ УВЕДОМЛЕНИЯ О ПРЕДСТОЯЩЕМ УВОЛЬНЕНИИ**

Не менее чем за два месяца до увольнения работодатель должен персонально и под подпись уведомить вас о предстоящем увольнении и выдать вам персональное [уведомление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=83517).

Вы вправе отказаться ставить свою подпись, однако в этом случае работодатель может оформить соответствующий акт.

Если вы отсутствуете на работе и вызвать вас невозможно, уведомление может быть отправлено почтой с описью вложения и уведомлением о вручении. Двухмесячный срок предупреждения в этом случае начнётся с того момента, как вы распишетесь на уведомлении о вручении.

Также, уведомить о предстоящем увольнении работодатель может в электронной форме, если используется электронный документооборот.

Существуют и иные сроки уведомления о прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации: не менее чем за 7 календарных дней для сезонных работников; не менее чем за 3 календарных дня для работников, заключивших трудовой договор сроком до двух месяцев.

**ШАГ 2. ВЫРАЖЕНИЕ СВОЕГО СОГЛАСИЯ НА РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Увольнение работника в связи с ликвидацией (в том числе при банкротстве) организации производится в день, указанный в уведомлении об увольнении. Если указанная в уведомлении дата расторжения трудового договора истекла, а договор не был расторгнут, работодатель, который настаивает на увольнении, должен предупредить вас об увольнении повторно. С вашего письменного [согласия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=16572) работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с вами до истечения срока предупреждения об увольнении.

**ШАГ 3. ПРОВЕРКА ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ОФОРМЛЕНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ДОГОВОРА**

Факт расторжения трудового договора оформляется приказом. Работодатель должен ознакомить вас с приказом под роспись, а также выдать надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

Запись о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации вносится в трудовую книжку со ссылкой на [п. 1 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=474024&dst=496) ТК РФ.

**Обратите внимание!**

На впервые поступивших на работу работников, а также тех, кто подал заявление о предоставлении им работодателем сведений о трудовой деятельности (электронной трудовой книжки), бумажные трудовые книжки не оформляются и не ведутся. Также, работники, сохранившие бумажные трудовые книжки, вправе в любое время отказаться от них.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать вам трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности у данного работодателя. По письменному [заявлению](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=53670) предоставляются заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

**ШАГ 4. ПОЛУЧЕНИЕ ПРИЧИТАЮЩИХСЯ ВЫПЛАТ В СВЯЗИ С УВОЛЬНЕНИЕМ**

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выплатить вам все причитающиеся суммы, в частности заработную плату за отработанное время и компенсацию за все неиспользованные отпуска.

Если в день увольнения вы не работали, то соответствующие суммы должны быть выплачены вам не позднее следующего дня после предъявления вами требования о расчёте. В случае спора о размерах сумм работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую вами сумму.

Если причитающиеся выплаты так и не были выплачены, работодатель обязан возместить их с учётом процентов (денежной компенсации) за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При этом коллективным, трудовым договором или локальным нормативным актом может быть установлен больший размер компенсации.

Также, если вы были уволены в связи с ликвидацией организации с нарушением установленного порядка, суд признает увольнение незаконным, обяжет ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить вам средний заработок за всё время вынужденного прогула. Одновременно суд признает вас уволенным в связи с ликвидацией организации.