Приложение № 14
к приказу Федеральной службы по
труду и занятости
от 10 ноября 2017 г. № 655

Форма проверочного листа (списка контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по проверке соблюдения порядка и условий увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников

Предмет плановой проверки всех работодателей – юридических лиц и работодателей – физических лиц, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, ограничивается перечнем вопросов, включенных в настоящий проверочный лист (список контрольных вопросов).

Проверочный лист утвержден приказом Федеральной службы по труду и занятости от 10 ноября 2017 г. № 655 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Вид государственного контроля (надзора)	Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя	
Вид деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя	
Категория риска деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя	
Наименование территориального органа Федеральной службы по труду и занятости	
Основание проведения плановой проверки	Распоряжение №___от _____ государственной инспекции труда _____
Место проведения проверки и (или) указание на используемые производственные объекты	
Учетный номер проверки и дата присвоения учетного номера проверки в едином реестре проверок	№_____от_____
Должности, фамилии и инициалы	

должностных лиц государственной инспекции труда _____, проводящих плановую проверку и заполняющих проверочный лист	

Перечень вопросов, отражающих содержание требований, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем обязательных требований, составляющих предмет проверки:

№	Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования	Ответы на вопросы		
			Да	Нет	Не относится
1	2	3	4	5	6
1	Работодатель уведомил каждого работника в письменной форме под роспись об увольнении в связи с сокращением численности или штата организации в срок не позднее чем за два месяца до увольнения (работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, уведомлен в срок не менее чем за три календарных дня, работник, занятый на сезонных работах, уведомлен не менее чем за семь календарных дней)	Часть 2 статьи 180, часть 2 статьи 292, часть 2 статьи 296 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)			
2	Работодатель предлагал работнику другую работу с учетом его состояния здоровья (при наличии вакансий)	Часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878), часть 1 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)			
3	Работодатель не позднее	Часть 1 статьи 82			

	чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщил в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации (при его наличии) о принятии решения о сокращении численности или штата	Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)			
4	Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата произведено с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации	Часть 2 статьи 82, части 1, 2 статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)			
5	Работодатель прекратил трудовой договор в связи с сокращением численности или штата с членом профсоюза не позднее одного месяца со дня получения письменного мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации	Часть 5 статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)			
6	Работодатель имеет предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (или при отсутствии вышестоящего органа - письменное мотивированного мнения выборного органа	Части 1, 2, 3, 13 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2014, № 26, ст. 3405)			

	первичной профсоюзной организации) при увольнении работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы				
7	Работодатель прекратил трудовой договор в связи с сокращением численности или штата с работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденными от основной работы, не позднее одного месяца со дня получения решения о согласии вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение или мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации	Часть 12 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2014, № 26, ст. 3405)			
8	Работодатель выплатил работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, выходное пособие в размере среднего месячного заработка (работнику, занятому на сезонных работах, выходное пособие выплачено в размере двухнедельного среднего заработка, работнику, прекратившему трудовой договор с физическим лицом, размер пособия предусмотрен трудовым договором), а также за работником сохранен средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со	Часть 1 статьи 178, часть 3 статьи 296, часть 2 статьи 307 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)			

	дня увольнения (с зачетом выходного пособия)				
9	Работнику, уволенному из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, сохранен средний заработок на период трудоустройства, не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия)	Часть 1 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3)			
10	При наличии исключительных случаев средний месячный заработок сохранен за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен	Часть 2 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3)			
11	Работнику, уволенному из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при наличии исключительного случая средний месячный заработок сохранен в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен	Часть 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3)			
12	В следующих случаях выходное пособие выплачено работнику при расторжении трудового договора в размере двухнедельного среднего	Часть 3 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации,			

	заработка: - отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;	2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)			
	- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;				
	- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;				
	- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;				
	- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;				
	- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора				
13	Отсутствуют факты увольнения работников в связи с сокращением численности или штата в период временной нетрудоспособности	Часть 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27,			
	или во время нахождения				

	в отпуске	ст. 2878)			
14	Отсутствуют факты увольнения лиц с семейными обязанностями в связи с сокращением численности или штата работников	Часть 4 статьи 261, статья 264 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2012, № 47, ст. 6399)			
15	Прекращение трудового договора оформлено приказом (распоряжением) работодателя	Часть 1 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 27, ст. 2878)			
16	Работодатель ознакомил работников под роспись с приказами (распоряжениями) о прекращении трудового договора	Часть 2 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 27, ст. 2878)			
17	В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) произведена соответствующая запись	Часть 2 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 27, ст. 2878)			
18	В день прекращения трудового договора работодатель выдал работнику трудовую книжку	Части 4, 6 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации 2006, № 27, ст. 2878; 2015, № 27, ст. 3992)			
19	В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель направил работнику уведомление о	Части 4, 6 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации 2006, № 27, ст. 2878; 2015, № 27, ст. 3992)			

	необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте				
20	Работодатель произвел с работником окончательный расчет в день прекращения трудового договора или (если работник в день увольнения не работал) не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете	Часть 4 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации 2006, № 27, ст. 2878), часть 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3), статья 140 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3)			