

Сокращают на работе

• *Куда жаловаться, если вы не согласны*

Кризис. Все вынуждены сокращать свои расходы. В том числе и заводы, предприятия, фирмы. Называют это красивым словом «оптимизация», но, как бы это ни называлось, практически всегда результатом такой оптимизации является сокращение штата работников.

Для работника сокращение на работе – это почти катастрофа. И неважно, по каким причинам такое сокращение происходит. Невыплаченные кредиты, нереализованные мечты – вот о чем в первую очередь думает работник, который зачастую отдал большую часть своей трудовой жизни этому предприятию, имеет квалификацию, работал без замечаний, выполнял все требования работодателя. В таком случае паника – это самый плохой советчик. Не спешите опускать руки. Возможно, не все потеряно.



Во-первых, возможно, ваше сокращение незаконно, является «искусственным». Во-вторых, возможно, вы обладаете правовым «иммунитетом», и вас нельзя сократить. В-третьих, если даже сокращение состоялось по всем правилам, у вас есть время подыскать новую работу: сократить работника на самом деле не так-то просто. И вы имеете право на ряд компенсаций.

Что такое сокращение?

Сокращение бывает двух видов:

1. Сокращение штата – это полное исключение из штатного расписания некоторых должностей: например, в организации была должность заместителя начальника отдела, работодатель решил полностью сократить эту должность, и вместе с увольнением сотрудника должность исчезает.

2. Сокращение численности штата – это уменьшение количества работников, занимающих одну и ту же должность. Сами должности сохраняются, но, например, вместо пяти менеджеров работодатель решил оставить только трех.

«Несокращаемые» категории работников

К «несокращаемым» категориям относятся:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (если ребенок является инвалидом, то до 18 лет);
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери;
- единственные кормильцы в многодетной семье, воспитывающие детей до трех лет, когда второй родитель не работает.



Нельзя забывать, что невозможно сократить работника, пока он:

- временно нетрудоспособен (находится на больничном);
- находится в отпуске.

«Несокращаемые» сотрудники всегда ограничены определенным «несокращаемым» периодом (например, ребенок достигает возраста более трех лет, работник выходит из отпуска и т. д.). По окончании этого «несокращаемого» срока работодатель вправе сократить такого работника.

Кого предпочтут оставить в штате?

При сокращении численности штата, когда между работниками существует конкуренция, преимущество остаться в штате – у работника с более высокой производительностью труда и квалификацией. Эти два параметра оцениваются в первую очередь.

Производительность труда – это оценочная категория, критерии оценки которой законодательно не предусмотрены. В качестве доказательств более высокой производительности труда используют, как правило, такие показатели, как выполнение значительно большего объема работы по сравнению с другими работниками, получение премий и др.

Квалификация – это степень или уровень соответствия профессиональным требованиям, обычно подтверждается документами о соответствующем образовании, о повышении квалификации, профессиональной переподготовке и т. п.

Во вторую очередь при равной производительности труда и квалификации преимущество отдается работникам:

- у которых семья и не менее двух иждивенцев;
- у которых в семье нет других работников;
- получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам – ветеранам боевых действий;
- повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

В третью очередь могут быть учтены другие основания, предусмотренные соответствующими федеральными законами – например, Законом «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», Законом «О статусе военнослужащих» (супруги военнослужащих при прочих равных условиях имеют преимущественное право на оставление на работе в государственных организациях, воинских частях при сокращении численности или штата работников) и т. д.

Процедура сокращения

Решив проводить сокращение своих сотрудников, работодатель обязан правильно произвести все процедуры сокращения и оформить все документы.

Если порядок сокращения нарушен, то это может явиться основанием для восстановления на работе и оплате вам вынужденного прогула.

Этапы процедуры сокращения:

- издание приказа о сокращении;
- уведомление работников и предложение им другой имеющейся работы;
- уведомление профсоюза и службы занятости;
- выплата компенсаций и увольнение работников.



Приказ о сокращении

Приказ о сокращении, а также утвержденное новое штатное расписание являются обязательными документами, подтверждающими, что в компании действительно произошло сокращение штата или численности работников. В таком приказе обязательно должна быть указана дата, на которую намечено увольнение сотрудника.

Образец

Общество с ограниченной ответственностью «Сократ»¹

г. Новосибирск

«25» января 2016 г.

Приказ № 9 о сокращении численности сотрудников

В связи с уменьшением объема работ и фонда заработной платы

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сократить с 1 апреля 2016 г. численность работников по должности «водитель» на 1 штатную единицу.
2. Менеджеру по персоналу Ивановой Т.К. в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ:
 - уведомить водителя Смирнова К.Д. о предстоящем увольнении по сокращению численности;
 - сообщить в органы службы занятости данные о предстоящем высвобождении работника;
 - подготовить перечень вакантных должностей для предложений Смирнову К.Д.
 - к 31 марта 2016 года подготовить приказ об увольнении (о переводе на другую должность) Смирнова К.Д.
3. Утвердить новое штатное расписание (Приложение №1) и ввести его в действие с 1 апреля 2016 года.

Директор

_____/Прохоров С.С./

С приказом ознакомлена:

Менеджер по персоналу:

_____/Иванова Т.К./

¹ Все названия, имена и иные данные вымышленные.

Уведомление работника и предложение ему другой имеющейся работы

Работодатель обязан уведомить работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца до увольнения² персонально и под роспись:

Образец
Общество с ограниченной ответственностью «Сократ»

Водителю
К.Д. Смирнову

УВЕДОМЛЕНИЕ о предстоящем увольнении

г. Новосибирск

«28» января 2015 г.

Уважаемый Кирилл Дмитриевич!

На основании приказа директора ООО «Сократ» №9 от 25.01.2016 г. уведомляем вас, что трудовой договор с вами будет расторгнут 31 марта 2016 г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением численности работников организации.

Согласно ч. 1 ст. 180 Трудового кодекса РФ предлагаем вам другую имеющуюся в ООО «Сократ» работу (вакантную должность):

- охранник (размер оклада – 20 000 руб. в месяц);
- грузчик (размер оклада – 18 000 руб. в месяц).

Менеджер по персоналу: _____ /Иванова Т.К./

С уведомлением ознакомлен:

«28» января 2016 г.

Водитель _____ /Смирнов К.Д./

С переводом на должность «охранник», «грузчик» не согласен

Водитель _____ /Смирнов К.Д./

«28» января 2016 г.

² Для сезонных работников срок уведомления сокращен до семи дней, для временных работников, принятых на работу на срок менее двух месяцев, – до трех дней.

Законодательство обязывает работодателя предложить работнику все вакантные должности, которые есть в организации, даже более низкооплачиваемые. Например, вы занимаете подлежащую сокращению должность заместителя начальника отдела, а вам предложили занять вакантную должность секретаря. Она вас вряд ли устроит, но предложить вам ее обязаны.

Предлагаемые должности должны быть перечислены в уведомлении о сокращении или представлены в отдельном документе. В любом случае вы должны поставить подпись, что ознакомлены с этим списком.

ВНИМАНИЕ!

Работодатель обязан предлагать вакансии как имеющиеся на день уведомления о предстоящем увольнении, так и все открывшиеся вплоть до дня фактического увольнения. В противном случае увольнение будет признано незаконным.

Если сокращению подлежат два работника, а вакантная должность только одна, работодатель вправе определить по своему усмотрению, кому первому предложить вакансию.

Соглашаться или нет – ваше право. В случае согласия вам предстоит перевод на эту должность. В случае отказа вы будете уволены в срок, указанный в уведомлении. Отказ от предлагаемой работы (вакансии) обязательно должен оформляться письменно.

Уведомление профсоюза и службы занятости

Работодатель обязан оповестить о предстоящем сокращении органы службы занятости. Сделать это он должен также не позднее чем за два месяца, а работодатель – индивидуальный предприниматель – не позднее чем за две недели до начала сокращения. При массовом сокращении работников – не позднее чем за три месяца.

В обращении в органы службы занятости указываются должность, профессия, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

При наличии в организации профсоюза увольнение производится с учетом его мнения. Уведомить профсоюз работодатель должен не позднее чем за два месяца до увольнения. Если сокращение носит массовый характер, то срок уведомления увеличивается до трех месяцев. Профсоюз в данном

случае направляет работодателю свое мнение о предстоящем сокращении, в случае его несогласия проводятся дальнейшие консультации, составляется протокол разногласий, что в дальнейшем может повлиять на окончательное решение работодателя о сокращении работников.

Выплата компенсаций и увольнение

Завершающим этапом процедуры сокращения является издание приказа об увольнении работника. Работник обязательно должен быть ознакомлен с приказом под роспись. В день увольнения работник должен получить расчет и трудовую книжку. В трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК. Запись может выглядеть так: «Трудовой договор расторгнут в связи с сокращением штата работников организации, п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ».

ВАЖНО!

Запись в трудовой книжке о том, что увольнение произведено в связи с сокращением (а не по соглашению сторон или иному основанию), является крайне важной для получения дополнительных выплат и отстаивания своих прав в суде в случае несогласия с увольнением.

Помимо обычных выплат при увольнении, таких как заработная плата, компенсация за неиспользованный отпуск, работнику полагаются дополнительные выплаты:

1. Выходное пособие в размере среднемесячного заработка, которое выплачивается вместе с расчетом в день увольнения.

2. Средний месячный заработок на период трудоустройства в течение двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Данная выплата производится работодателем в том случае, если в течение двух месяцев со дня увольнения работник не найдет другую работу. Для этого бывший работник должен будет написать заявление и предъявить прежнему работодателю свою трудовую книжку.



По истечении первого месяца после увольнения, если вы все еще не трудоустроились, работодатель никаких выплат не производит (они уже произведены в день увольнения в виде выходного пособия). Если вы и в течение второго месяца не нашли работу, то для получения компенсации за второй месяц вам надо будет написать заявление и предъявить прежнему работодателю свою трудовую книжку.

Образец

*Директору ООО «Сократ»
от Смирнова К.Д.,
прож.: г. Новосибирск,
ул. Зеленая, д. 5*

Заявление

Прошу выплатить мой средний месячный заработок в ООО «Сократ» за второй месяц трудоустройства после моего увольнения по сокращению. Копию трудовой книжки по состоянию на 01.06.2016 г. прилагаю

_____ /К.Д. Смирнов/

Если в течение двух месяцев вы нашли работу, но при этом трудоустроились неофициально, то есть новой записи в трудовой книжке нет, формально вы можете обратиться к прежнему работодателю за получением выплаты. Однако делать это мы категорически не рекомендуем, поскольку такие действия могут быть расценены как мошенничество!

3. В исключительных случаях сокращенный работник может получить средний месячный заработок за третий месяц. Такая выплата производится по решению службы занятости при условии, что:

- работник встал на учет в службу занятости в течение двух недель после увольнения;
- работник не трудоустроен у нового работодателя.

В этом случае служба занятости выдаст вам соответствующий документ, на основании которого работодатель и произведет выплату.

Выплата среднего заработка на период трудоустройства не является заработной платой, поэтому может быть произведена в любое время после обращения бывшего работника.

ОЧЕНЬ ВАЖНО!

Описанные выше обязанности уведомления о предстоящем сокращении за два месяца и обязанность по осуществлению выходного пособия и дополнительных выплат относятся исключительно к работодателям – организациям (ООО, ПАО и т. п.) и необязательны, если работодателем является индивидуальный предприниматель.

Индивидуальный предприниматель обязан уведомить работника о предстоящем сокращении, выплатить ему выходное пособие и другие компенсации только тогда, когда уведомление и пособия предусмотрены трудовым договором.

Уловки работодателя

Обычно сокращение проводится для финансовой «оптимизации» организации. Однако при таком способе экономить средства не всегда получается, так как процедура сокращения требует определенных затрат, связанных с выплатой компенсаций работникам. Чтобы избежать таких затрат, иногда работодатель идет на некоторые хитрости, добиваясь увольнения работников на других основаниях. Одна из таких хитростей: работодатель сообщает, что должность сокращается, предлагает работнику какую-то компенсацию и уволиться по собственному желанию. Соглашаться на такое предложение нельзя, так как в таком случае работник может лишиться всех гарантий, предусмотренных законодательством в связи с сокращением. Сокращение штата всегда проводится по инициативе работодателя. К увольнению по инициативе работника оно не имеет никакого отношения. Оспорить незаконное увольнение и восстановиться на работе в таком случае будет очень сложно, так как доказать обман со стороны работодателя очень часто не удается.

Помните! Сокращение правомерно, если:

1. Увольняемый работник не входит в категорию «несокращаемых».
2. Увольнение произведено с учетом преимущественного права на оставлении на работе.
3. Сокращение реальное, а не мнимое. Сокращение должно быть зафиксировано в соответствующем приказе, и обязательно утверждено штатное расписание в сокращенном виде. Если после вашего увольнения через непродолжительное время «сокращенная» должность будет восстановлена, это значит, что сокращение было фиктивным.

4. Работник был уведомлен под расписку о сокращении не менее чем за два месяца до даты увольнения.
5. Работнику были предложены все вакансии, имеющиеся на предприятии, и он от них отказался.
6. Учтено мнение профсоюза, если он на предприятии имеется.

Несоблюдение хотя бы одного из этих условий будет являться основанием для признания увольнения незаконным, работник, скорее всего, будет на работе восстановлен, и работодатель обязан будет выплатить компенсацию за вынужденный прогул.

Если с сокращением не согласны

Есть общие универсальные методы воздействия, которые вы можете применять либо комплексно, либо отдельно друг от друга.

1. Обращение в орган Государственной инспекции труда своего региона.

Это специализированный орган, осуществляющий надзор за соблюдением трудового законодательства.

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется Федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов.

*Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости:
<http://www.rostrud.ru/>*

В случае незаконного увольнения (сокращения) по заявлению работника инспектор проведет проверку, по итогам которой, в случае выявления нарушений, выдаст работодателю предписание об устранении нарушений трудового законодательства и о восстановлении нарушенных прав. Также по решению трудовой инспекции недобросовестный работодатель может быть подвергнут административной ответственности.

Обращение может быть подано гражданином непосредственно инспектору, направлено заказным письмом, электронной почтой по адресу, указанному

на сайте территориального органа, или путем обращения на информационно-консультационный портал Роструда: www.онлайнинспекция.рф.

Общие требования к обращению

В обращении необходимо в правом верхнем углу указать:

- орган, в который оно направляется (В Государственную инспекцию труда в _____ области);
- свои фамилию, имя, отчество;
- свои контактные данные: почтовый адрес для направления корреспонденции, телефон.

По центру указать форму обращения:

- заявление;
- жалоба.

В самом теле обращения необходимо в свободной форме указать:

- полное наименование организации, в которой работали;
- свою должность;
- фактический адрес места вашей бывшей работы;
- фамилию, имя и отчество руководителя организации, если известны, указать телефон администрации (приемной руководителя, руководителя отдела кадров и т. п.);
- суть жалобы: основания сокращения, сроки уведомления о сокращении, факты, которые работодателем не были учтены (входите в «несокращаемую» категорию работников, имеете преимущества, не предоставлены все вакантные должности и т. д.), и другие важные по вашему мнению обстоятельства;
- просьбу того, что должен сделать инспектор: провести проверку действий работодателя, привлечь его к ответственности, принять меры для восстановления вас на работе;
- в конце обращения необходимо поставить личную подпись и дату.

К обращению рекомендуется приложить документы, подтверждающие прекращение ваших трудовых отношений с работодателем (копию листов трудовой книжки, копию приказа об увольнении и т. п.), а также доказательства ваших доводов.

Трудовой инспектор должен рассмотреть обращение в течение 30 дней со дня его получения.

Образец

*В Государственную инспекцию труда
в Новосибирской области*

*От Смирнова Кирилла Дмитриевича,
прож.: г. Новосибирск, ул. Зеленая, д. 5*

**Заявление
о нарушении работодателем трудового законодательства
при увольнении по сокращению штата**

Я, Смирнов К.Д., с 01.05.2005 г. работал водителем в ООО «Сократ» с окладом 25 000 рублей.

ООО «Сократ» находится по адресу: г. Новосибирск, ул. Белая, 9 (ИНН 7877778900, ОГРН 7897876765564). Директор общества – Прохоров С.С. Тел приемной: 8 (455) 999-99-99.

31.03.2016 г. на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ я был уволен в связи с сокращением численности штата. Из трех имеющихся в штате ООО «Сократ» водителей остались два.

Считаю мое увольнение незаконным, поскольку я имею преимущественное право на оставление на работе по отношению к остальным работникам. За время моей работы мною добросовестно исполнялись все возложенные на меня обязанности, правила внутреннего трудового распорядка. Претензий за время моей работы со стороны работодателя ко мне ни в устной, ни в письменной форме не поступало. Я имею соответствующую квалификацию: стаж в данной профессии – более 10 лет. Работая водителем, за последние три года мной не допущено ни одного нарушения ПДД. Кроме того, у меня семья, двое иждивенцев – несовершеннолетних детей 5 и 7 лет.

Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев.

При моем увольнении требования данной статьи работодателем не соблюдены.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 179, 356–360 ТК РФ,

Прошу:

1. Обязать руководителя ООО «Сократ» восстановить меня на работе в должности водителя.
2. Обязать ООО «Сократ» выплатить мне средний заработок за все время вынужденного прогула с 01.04.2016 г. по день восстановления на работе.
3. Принять к работодателю меры, предусмотренные ст. 5.27 КоАП РФ.

Приложения:

1. Копия листов трудовой книжки с записями ООО «Сократ» о моем приеме на работу и увольнении.
2. Копия трудового договора.
3. Диплом, подтверждающий квалификацию.
4. Справка о составе семьи, копии свидетельств о рождении детей.

Заявитель: _____ /К.Д. Смирнов/
20.04.2016 г.

2. Обращение в прокуратуру

Кроме обращения в трудовую инспекцию за защитой своих прав вы вправе обратиться в прокуратуру. Как и трудовая инспекция, прокуратура обязана провести проверку фактов, изложенных в заявлении, и принять меры прокурорского реагирования: потребовать от нарушителя восстановления ваших прав, привлечь работодателя к ответственности.

Прокуратура осуществляет общий надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина в том числе органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций.

Сам вид обращения в прокуратуру практически ничем не отличается от заявления в трудовую инспекцию.

3. Обращение в суд

Это отдельный метод решения спора с работодателем. При этом для его использования совсем необязательно первоначальное урегулирование спора через трудовую инспекцию или прокуратуру.

С исковым заявлением следует обращаться в районный суд по месту нахождения работодателя. Важно помнить: при рассмотрении дела в суде работник не должен доказывать вину работодателя – обязанность доказывания отсутствия нарушений трудовых прав работника лежит на работодателе. Кроме того, работник освобожден от уплаты госпошлины.

Кроме требования о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением работник вправе требовать выплаты денежной компенсации, связанной с вынужденным прогулом, и уплаты морального вреда. Размер вреда заявитель должен будет определить изначально по своему усмотрению, окончательную сумму определит суд.

ВАЖНО!

Срок обращения в суд по спорам об увольнении составляет один месяц со дня вручения приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки.

Если у вас нет опыта составления исковых заявлений, то желательно обратиться за помощью к специалисту, поскольку организацию защиты позиции в суде описать в данной брошюре не представляется возможным.

Образец

**В Ленинский районный суд
города Новосибирска**

Истец: Климова Мария Ивановна,
место жительства: г. Новосибирск,
ул. Первая, д. 8, кв. 5.

Ответчик: ООО «Альфа»,
место нахождения: г. Новосибирск,
ул. Ленивая, д. 1.

**Исковое заявление
о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе**

Я, Климова Мария Ивановна, работала у ответчика – ООО «Альфа» – в должности заместителя директора.

30 марта 2016 г. я была уволена по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением штата (приказ №8-ОК от 30.04.2016 г.).

Считаю свое увольнение незаконным, так как работодателем был нарушен установленный трудовым законодательством порядок увольнения.

Согласно ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. При этом при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника. Это требование закона при моем увольнении выполнено не было.

20 февраля 2016 г. начальник отдела кадров уведомил меня о сокращении занимаемой мной должности с 01.04.2016 г. в связи с утверждением руководителем организации нового штатного расписания. Вместе с уведомлением о предстоящем увольнении мне для трудоустройства была предложена вакантная должность уборщицы.

С предложенной должностью и рабочим местом я не была согласна, так как эта должность не соответствует моей квалификации. Ответчик категорически отказался ознакомить меня со всем перечнем вакантных должностей в ООО «Альфа», имеющих на день моего увольнения, объяснив, что для меня вакантных должностей нет.

Тем не менее мне известно, что на день моего увольнения вакантными должностями в ООО «Альфа» числились «руководитель правового отдела» и «главный специалист». Указанные вакантные должности были размещены работодателем в сети Интернет на сайте трудовых вакансий.

Таким образом, работодатель скрыл от меня имеющиеся в ООО «Альфа» вакантные должности, соответствующие моей квалификации.

Кроме того, после моего увольнения ответчик в последующие три недели произвел прием в штат новых сотрудников. Данное обстоятельство свидетельствует о мнимости произведенного сокращения в ООО «Альфа».

Также ответчик при увольнении выходное пособие в размере среднего заработка мне не выплатил.

В соответствии со ст. 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться, в том числе если заработок не получен в результате незаконного увольнения.

Мой размер средней заработной платы составляет 50 000 рублей. Соответственно, за время вынужденного прогула с 01.04.2016 г. по 15.04.2016 г. (на день подачи иска) не полученный мной заработок составляет 25 000 рублей.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Незаконными действиями работодателя мне причинен моральный вред, который я оцениваю в 100 000 рублей.

На основании изложенного

ПРОШУ СУД:

1. Признать мое увольнение 30.03.2016 г. в связи с сокращением штата незаконным.
2. Обязать ответчика восстановить меня на работе в прежней должности заместителя директора.
3. Взыскать с ответчика в мою пользу сумму среднего заработка за время вынужденного прогула в размере 25 000 рублей.
4. Взыскать с ответчика в мою пользу компенсацию морального вреда в размере 100 000 рублей.

Приложение:

1. Копия искового заявления для ответчика.
2. Копия приказа о моем увольнении.
3. Копия трудовой книжки.
4. Справка о моей заработной плате.
5. Распечатка страницы из сети Интернет о вакантных должностях в ООО «Альфа».

Истец

_____/Климова М.И./
15.04.2016 г.