Информационно-разъяснительный материал на тему:
«Основания и порядок увольнения с работы в связи с сокращением работодателем численности или штата работников».

Трудовое законодательство Российской Федерации гарантирует защиту работников от произвольного увольнения. Вместе с тем пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Сокращение численности означает уменьшение количества штатных единиц по определенной должности, сокращение штата - исключение должностей из штатного расписания. Такое увольнение не является дисциплинарным взысканием. Сокращение должно быть реальным и подтверждаться документами работодателя.

Процедура включает следующие этапы:

1. Принятие решения и уведомление о сокращении. Работодатель оформляет решение и изменения штатного расписания, определяет увольняемых работников с учетом установленных гарантий. О сокращении уведомляются служба занятости и выборный орган первичной профсоюзной организации: организацией - не менее чем за два месяца, при массовом увольнении - за три месяца. Индивидуальный предприниматель уведомляет службу занятости за две недели (статья 82 ТК РФ, статья 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

2. Предупреждение работника и предложение вакансий. Работник организации предупреждается персонально и под роспись не менее чем за два месяца. Досрочное увольнение возможно с его письменного согласия и дополнительной компенсацией среднего заработка за оставшееся время предупреждения (статья 180 ТК РФ).

До увольнения работодатель обязан предлагать все подходящие вакансии в данной местности, включая нижестоящие и нижеоплачиваемые, с учетом здоровья работника. Вакансии в других местностях предлагаются, если это предусмотрено договором или соглашениями. Увольнение допускается при отсутствии возможности перевода с письменного согласия работника (часть третья статьи 81 ТК РФ).

3. Оформление увольнения и выплата компенсаций. Увольнение члена профсоюза производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа (статья 373 ТК РФ). Работодатель издает приказ, знакомит с ним работника, выдает трудовую книжку либо сведения о трудовой деятельности и производит расчет (статьи 84.1, 140 ТК РФ).

Работнику организации выплачиваются заработная плата, компенсация неиспользованного отпуска и выходное пособие в размере среднего месячного заработка. При поиске работы свыше месяца выплачивается средний заработок за второй месяц либо его часть. В исключительных случаях по решению службы занятости положена выплата за третий месяц при обращении в нее в течение

четырнадцати рабочих дней после увольнения и отсутствии трудоустройства в течение двух месяцев (статья 178 ТК РФ).

За выплатами следует обратиться к работодателю не позднее пятнадцати

рабочих дней после окончания соответствующего месяца, за третий месяц - также после решения службы занятости. Срок выплаты - пятнадцать календарных дней со дня обращения. Для работников индивидуального предпринимателя сроки предупреждения и компенсации определяются трудовым договором (статья 307 ТК РФ).

При сокращении необходимо соблюдать следующие гарантии:

- Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равных показателях предпочтение имеют категории, указанные в статье 179 ТК РФ, в том числе работники с двумя и более иждивенцами и работники, возобновившие трудовой договор по части девятой статьи 351.7 ТК РФ. Дополнительные категории могут определяться коллективным договором.

- Запрещено увольнение беременных женщин, женщин с детьми до трех лет, одиноких матерей с детьми до шестнадцати лет или детьми-инвалидами до восемнадцати лет, других лиц, воспитывающих этих детей без матери, и иных лиц, указанных в статье 261 ТК РФ. Дополнительные гарантии установлены статьями 264.1 и 269 ТК РФ.

- Увольнение по сокращению не допускается в период временной нетрудоспособности или пребывания работника в отпуске (часть шестая статьи 81 ТКРФ).

Законность основания и соблюдение порядка увольнения доказывает работодатель. Работник вправе обратиться в инспекцию труда, прокуратуру или суд. Срок судебного обжалования увольнения - один месяц со дня вручения копии приказа, выдачи трудовой книжки либо предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 392 ТК РФ). Незаконное увольнение влечет восстановление на работе и выплату среднего заработка за вынужденный прогул (статья 394 ТК РФ).

Таким образом, сокращение допускается только при наличии действительного основания и соблюдении установленных гарантий. Работнику необходимо сохранять уведомление и предложения вакансий, своевременно обращаться за выплатами и при нарушении прав обжаловать увольнение.

Прокуратура Каякентского района Республики Дагестан