

Порядок проведения сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

1. Работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении не позднее чем за 2 месяца (при массовом сокращении – не позднее чем за месяца) до проведения мероприятий, если работодатель-организация и за 2 недели, если работодатель - индивидуальный предприниматель (ч. 4 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»);

2. Работодатель обязан в письменной форме сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее 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 (ч. 1 ст. 82 ТК РФ);

3. Работодатель обязан выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата.

Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников:

- беременную женщину (ч. 1 ст. 261 ТК);
- женщину, имеющую ребенка (детей) в возрасте до 3 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
- работника, воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
- работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
- работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);

4. Работодатель обязан определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе. При сокращении всех штатных единиц по должности работодатель не должен учитывать преимущественное право.

Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1 ст. 179 ТК РФ).

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников:

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф (п. 10 ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне», п. 7 ч. 1 ст. 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», Постановление ВС РФ от 27.12.1991 № 2123-1 «О распространении действия Закона РСФСР "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" на граждан из подразделений особого риска», Федеральный закон от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»).

- изобретателям (ст. 21 Закона РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне»);

- работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе (ст. 21 Закона РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне»);

- работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени) (ч. 1 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию) (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившему) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (ст. 264.1 ТК РФ);

5. Работодатель обязан письменно и персонально уведомить каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись:

- не позднее чем за 2 месяца до увольнения - для работников, работающих у работодателя-организации (ч. 2 ст. 180 ТК РФ);

- не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы (ч. 2 ст. 296 ТК РФ);

- не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев (ч. 2 ст. 292 ТК РФ);

- в срок, указанный в трудовом договоре - для работников, работающих у работодателя - индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).

При отказе работника ознакомиться с уведомлением под роспись работодатель должен составить об этом акт;

6. Работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе ниже оплачиваемую) (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Вакансии подходящей квалификации должны предлагаться всем сокращаемым работникам без права выбора кандидатуры работодателем (Определение Верховного Суда Российской Федерации от 14.09.2020 № 53-КГ20-4-К8). Работодатель обязан предлагать все вакансии всем сокращаемым лицам и из согласившихся выбрать имеющего преимущественное право (Определение Верховного Суда Российской Федерации от 25.01.2021 № 53-КГ20-15-К8).

7. При отказе работника от другой работы данный факт должен быть удостоверен работодателем письменно (проставлена отметка в уведомлении об отказе от другой работы или составлен акт об отказе работника проставить свою подпись в предложении другой работы);

8. При отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия:

- в размере среднего месячного заработка - работникам, работающим у работодателя-организации;

- в размере двухнедельного заработка - сезонным работникам;

- в размере, указанном в трудовом договоре, - работникам, работающим у работодателя - индивидуального предпринимателя.

Важно! Работодатель может расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения о сокращении при согласии на это работника. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленном пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

9. При увольнении работника, являющегося членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей

первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ч. 1 ст. 373 ТК РФ).

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 373 ТК РФ).

При сокращении работника, не достигшего возраста 18 лет, необходимо получить согласие государственной инспекции труда.

Нельзя сокращать работника, являющегося членом избирательной комиссии с правом совещательного голоса, в период избирательной кампании (п. 19 ст. 29 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»).

В случае невыполнения одного из перечисленных выше действий сокращение может быть признано незаконным.

10. При увольнении работодатель обязан:

- издать приказ о прекращении трудовых отношений по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ);

- ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт) (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ);

- внести в трудовую книжку запись об увольнении или внести соответствующую информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ);

- ознакомить работника с записями за период его работы у данного работодателя, подтвердив это подписью работника и подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ);

- в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск (ч. 4 ст. 84.1, ст. 140 ТК РФ).

- в последний день работы выдать работнику на руки трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

В соответствии с ч. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» работникам - детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях.