Дорожная карта

**Сокращение**

*Что делать, если на предприятии объявили о сокращении численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации)*

Сокращение численности или штата работников организации допускается, если имеет место фактическое сокращение численности или штата работников и сокращение продиктовано объективной необходимостью сокращения производства или иными структурными изменениями.

**Сроки**

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Двухмесячный срок положено отсчитывать со следующего дня после предупреждения.

Возможны случаи, когда работодатель хочет уволить работника раньше истечения двухмесячного срока. Однако сделать это он вправе только с письменного согласия работника. Если работник не согласен, заставить его работодатель не вправе. В случае увольнения ранее назначенного срока работнику выплачивается дополнительная компенсация в размере среднего заработка пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

**Возможность выбора**

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. 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.

**Денежный вопрос**

В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется 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.

**Нельзя сократить**

Не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников (ст. 261 ТК РФ):

беременные женщины и женщины, имеющие детей до трех лет;

одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери (ст. 261 ТК РФ).

Нельзя также увольнять по инициативе работодателя работников, которые находятся на больничном или в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 81 ТК РФ).

Сокращение несовершеннолетних помимо соблюдения [общего порядка](consultantplus://offline/ref=CEA17A37A53368E5CC57B7C60BAF2BB94539C98C5B231B02CE6E0F8091A0DE2414BAA612D0759F38YDt4E) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

**Преимущества**

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам:

имеющим двух или более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

**Контроль профсоюза**

В целях предотвращения нарушения прав работников в ходе процедуры сокращения численности или штата, предотвращения необоснованных увольнений  трудовое законодательство устанавливает необходимость учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работника по инициативе работодателя. При этом работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации только в отношении работников, являющихся членами соответствующего профсоюза. Работники, не состоящие в профсоюзе, находятся в гораздо более уязвимом положении. Контролировать процедуру их увольнения в случае сокращения численности или штата просто некому.

В силу положений действующего законодательства и сложившейся судебной практики участие профсоюзного органа в рассмотрении вопросов увольнения работников в связи с сокращением сводится к контролю за выполнением работодателем всех требований законодательства (условий коллективного договора, соглашений) в отношении увольняемых работников и предоставлением им всех установленных гарантий.

Первостепенная задача профсоюзного комитета – тщательно и всесторонне проконтролировать соблюдение работодателем прав работника, предупрежденного об увольнении в связи с сокращением и в случае выявления нарушений – добиться их устранения, предотвратить увольнение или помочь работнику восстановить нарушенные права в суде.

Также профсоюзная организация вправе предложить работодателю провести консультации (ст. 53 ТК РФ) по вопросу сокращения численности или штата, в ходе которых обсудить, в том числе и причины принятия решения о сокращении.

Порядок учета мнения профсоюзного органа установлен в ст. 373 ТК РФ. В соответствии с указанной статьей при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения. Приведенный перечень документов, которые должны быть направлены в профсоюзный орган, является обязательным, а отклонение от него признается нарушением порядка увольнения и влечет восстановление уволенного работника.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней после получения необходимых документов должен рассмотреть вопрос о расторжении трудового договора с членом профсоюза и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Решение профсоюзного органа должно содержать мотивированные суждения по поводу увольнения работника именно по тем основаниям, которые были изложены работодателем в копии приказа, направленного в профсоюзный орган, с учетом приложенных копий документов.

В том случае, если профсоюзный орган не согласен с решением работодателя, он вправе провести консультации с работодателем с целью урегулирования спорных вопросов. На это профсоюзному органу отводится три дня. Такие консультации являются обязательными для работодателя.

Если общее согласие по результатам консультаций не будет достигнуто, по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов работодатель имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в государственную инспекцию труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Если при процедуре сокращения численности или штата работников, работодателем были допущены нарушения, то по исковому заявлению работника суд может восстановить уволенного работника на работе и взыскать с работодателя средний заработок за время вынужденного прогула.

**Отдел защиты прав трудящихся Пермского крайсовпрофа**

**Фото заимствовано с сайта http://domyurist.ru**