



10 В день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

В соответствии со статьей 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.



Наши контакты:
Тел: +7 (4752) 55 - 73 -83

E-mail: czn-r00@zan.tambov.gov.ru
Сайт: <https://цзн-тамбов.пф/>



Высвобождение работников. Сокращение численности и штата работников от "А" до "Я"

▶ Издать приказ о сокращении численности или штата работников на предприятии.

Необходимо подготовить и утвердить новое штатное расписание. Доказательством сокращения является уменьшение общего числа работников всех категорий или определенной категории (специальности, профессии) в организации.

Важно уточнить, уменьшалось ли количество работников данной категории в целом по организации, а не только в каком-либо подразделении.

Уведомить письменно органы службы занятости и выборный орган первичной профсоюзной организации о предстоящем высвобождении работников следует не позднее чем за два месяца до начала мероприятий, а в случае массового увольнения — не позднее чем за три месяца.

Согласно статье 53 Федерального Закона от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и статье 82 Трудового кодекса РФ, работодатель-организация обязан проинформировать государственную службу занятости и профсоюзные органы не позднее чем за два месяца до начала сокращения, а в случае массового увольнения — за три месяца.

Отчет о принятии решения о ликвидации или сокращении численности работников предоставляется работодателем в личном кабинете на Единой цифровой платформе «Работа в России».

Согласно Постановлению Совета Министров РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией или сокращением штата.



2 Соблюдение преимущественного права на оставление на работе.

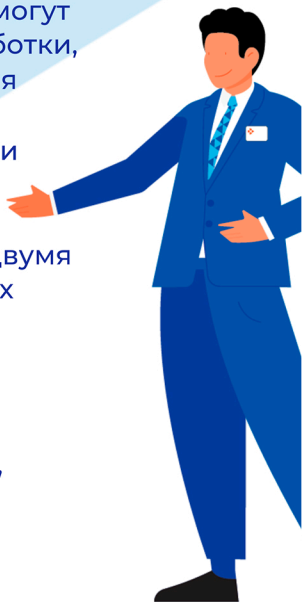
Необходимо определить, кто из работников вправе остаться, а кого придется сократить. При этом нужно помнить, что есть работники, которых уволить нельзя по закону, и работники, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

Не могут быть уволены согласно статьи 261 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением численности и штата работников:

- беременные женщины,
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида - до 18 лет),
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

Согласно статье 179 Трудового кодекса РФ, при сокращении численности или штата работников организации соблюдается преимущественное право на оставление на работе. Это право предоставляется работникам с более высокой производительностью и квалификацией, которые должны быть подтверждены документально. Для оценки производительности могут использоваться данные о выполнении норм выработки, качестве работы и отсутствии брака. Более высокая квалификация определяется наличием высшего образования, второго образования, ученой степени или звания.

При равной производительности и квалификации предпочтение отдается: семейным работникам с двумя и более иждивенцами; лицам, у которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в данной организации; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий; работникам, повышающим квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.



Статья 178. Выходные пособия

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81) 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.

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.





3 Письменное предупреждение о предстоящем увольнении.

Необходимо выбрать один из вариантов для каждого работника:

- либо предупредить работников, которых предполагается уволить, о предстоящем увольнении персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения (часть 2 статья 180 ТК РФ);
- либо с письменного согласия таких работников расторгнуть с ними трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 3 статья 180 ТК РФ).

В случае, если работник отказывается ознакомиться с письменным уведомлением о сокращении его должности, то такое уведомление направляется ему по домашнему адресу «заказным письмом с уведомлением». Также составляется акт об отказе ознакомиться с письменным уведомлением о сокращении должности работника. Это делается работодателем для того, чтобы впоследствии, если работник обратится в суд с иском о незаконности процедуры увольнения, работодатель смог доказать документально, что он сделал все для соблюдения процедуры, а нарушил ее именно работник.



4 Предложить письменно каждому подпадающему под сокращение работнику перевод на другую имеющуюся работу (часть 1 статья 180 ТК РФ).

Одновременно с предупреждением работника об увольнении в связи с сокращением численности и штата, работодатель должен принять меры к трудоустройству сокращаемых работников. Например, перевести их на другие должности внутри своего предприятия, переобучить, помочь в трудоустройстве на другие предприятия.

Предлагаемые при внутреннем переводе должности должны быть в новом штатном расписании, по ним должны существовать утвержденные должностные инструкции с перечнем обязанностей, а также должны быть утверждены оклады (или другие системы оплаты труда).

В первую очередь каждому работнику предлагается работа (должность), соответствующая квалификации работника. При отсутствии такой работы работодатель должен предложить работнику вакантную нижестоящую должность (нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

- Если работник согласится, то необходимо соблюсти процедуру перевода.
- Если работник откажется от предоставляемой работы, то необходимо оформить письменный отказ.
- Если работодатель не может предоставить работнику вакантную должность, он должен составить акт о невозможности такого перевода.
- Если работнику предложены вакансии, но он отказывается письменно ознакомиться с таким предложением, то об этом составляется акт.

Следует иметь в виду, что увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (часть 2 статья 81 ТК РФ). Невыполнение данного требования является нарушением законодательства о труде. При отказе работника на перевод на другую работу необходимо получить от него отказ в письменном виде. Это позволит работодателю иметь в дальнейшем доказательства предложения работнику другой работы и свидетельства его отказа.



5 Письменное предложение появившихся новых вакансий накануне расторжения трудового договора (по истечении 2 месяцев).

6 Издание приказа о прекращении трудового договора.

Нужно помнить, что не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Если увольняется работник в возрасте до 18 лет, увольнение может иметь место только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

7 Ознакомление каждого работника с приказом об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации под роспись. С приказом работники должны быть ознакомлены не позднее 3 дней со дня его издания.

8 Регистрация приказа в Журнале регистрации приказов (распоряжений).

9 Расчет и выплата заработной платы, выходного пособия (в соответствии со ст. 178 ТК РФ) со всеми причитающимися работнику выплатами в день увольнения. Расчет денежной компенсации за все неиспользованные отпуска (оформление записки-расчета обязательно).



2 Соблюдение преимущественного права на оставление на работе.

К лицам, находящимся на иждивении работника, относятся нетрудоспособные члены семьи, включая:

- детей, братьев, сестер и внуков до 18 лет, а также тех, кто обучается очно и не старше 23 лет (или старше, если стали инвалидами до 18 лет), при условии, что у братьев, сестер и внуков нет трудоспособных родителей;
 - одного из родителей или супруга, дедушку, бабушку, независимо от возраста и трудоспособности, а также брата, сестру или ребенка старше 18 лет, если они ухаживают за детьми до 14 лет и не работают;
 - родителей и супругов, достигших 60 или 55 лет (соответственно для мужчин и женщин) или являющихся инвалидами;
 - дедушек и бабушек старше 60 и 55 лет (соответственно) или инвалидов, при отсутствии лиц, обязанных их содержать (статья 9 Закона РФ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).
- Преимущественное право на оставление на работе также предоставляется:
- авторам изобретений (статья 35 Закона СССР «Об изобретениях в СССР»);
 - супругам военнослужащих в государственных организациях (статья 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих»);
 - гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей на новой работе после увольнения, а также одиноким матерям военнослужащих по призыву (статья 23 указанного Закона);
 - лицам, получившим лучевую болезнь или инвалидность вследствие чернойбыльской катастрофы (Закон РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации»);
 - лицам, подвергшимся радиационному воздействию на Семипалатинском полигоне с дозой облучения свыше 25 сЗв (статья 2 Федерального закона «О социальных гарантиях гражданам»).

Коллективный договор может предусматривать дополнительные категории работников с преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности и квалификации.