



СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН ПРИ СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных действующим законодательством, является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, далее - ТК РФ).

Под сокращением численности работников понимается уменьшение численности штатных единиц по определенным должностям, а под сокращением штата – исключение из штатного расписания некоторых должностей.

Основные этапы процедуры сокращения указаны в ТК РФ и Руководстве по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утвержденном Приказом Роструда от 11.11.2022 № 253.

При сокращении численности или штата работников необходимо соблюдение процедуры. В случае невыполнения одного из перечисленных ниже действий сокращение может быть признано незаконным.

Процедура сокращения численности или штата работников:

1. Работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении:

за 2 месяца - работодатель-организация;

за 2 недели - работодатель-индивидуальный предприниматель;

2. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом 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.

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:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);

- работника, воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;

- работника (родитель или законный представитель), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работника (родитель или законный представитель), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающего 3 и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях.

4. Работодатель обязан определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

Вместе с тем, преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф;

- инвалидам;

- изобретателям;

- работникам, допущенным к государственной тайне;

- работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);

- работникам - при наличии 2 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);

- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При сокращении работника, не достигшего возраста 18 лет, необходимо получить согласие государственной инспекции труда, при сокращении работника - члена профсоюза - согласие выборной профсоюзной организации.

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;

- не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы;

- не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев;

- в срок, указанный в трудовом договоре, - для работников, работающих у работодателя - индивидуального предпринимателя.

Важно знать, что 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).

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. Работодатель-организация обязан выплатить работнику средний заработок за период трудоустройства:

- не более чем за 2 месяца со дня увольнения, кроме работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- не более чем за 3 месяца со дня увольнения - работодатель, расположенный в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за второй и третий месяцы (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей - за четвертый, пятый и шестой месяцы) за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей - в размере пятикратного среднего месячного заработка). Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей - за третий, четвертый или пятый месяц) со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

Выплачивать работнику средний заработок на период трудоустройства работодатель - индивидуальный предприниматель не обязан!

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора с индивидуальным предпринимателем выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (часть 2 статьи 307 ТК РФ).

10. При увольнении работодатель обязан:

- издать приказ о прекращении трудовых отношений;

- ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт);

- внести в трудовую книжку запись об увольнении или внести соответствующую информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности (статья 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;

- в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск. Компенсация выплачивается в размере полного ежегодного оплачиваемого отпуска, если рабочий год работника составляет от 5,5 до 11 месяцев. Компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени, если рабочий год работника составляет менее 5,5 месяцев;

- в последний день работы работнику выдают на руки трудовую книжку или предоставляют 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.

При нарушении трудовых прав работник вправе обратиться в Государственную инспекцию труда в Новосибирской области, расположенную по адресу: 630089, г. Новосибирск, ул. Федосеева, д. 12а, с письменным заявлением, приложив к нему документы, подтверждающие его доводы.

Актуально на 06.05.2024