

ПУНКТ 2 СТАТЬИ 81 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ УСТАНОВЛИВАЕТ, ЧТО ТРУДОВОЙ ДОГОВОР МОЖЕТ БЫТЬ РАСТОРГНУТ РАБОТОДАТЕЛЕМ В СЛУЧАЕ СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ, ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ. ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ДАННОМУ ОСНОВАНИЮ, СУЩЕСТВУЮТ СВОИ НЮАНСЫ.

Кого нельзя уволить по данному основанию?

- Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет.
- С одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.
- С одинокой матерью малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет.
- С другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери.
- С родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.
- С единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающий трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется (1 очередь):

- работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (2 очередь):

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, 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 и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

СЛЕДУЕТ РАЗГРАНИЧИВАТЬ ПОНЯТИЯ

**Юридическая клиника
Юридического института
Южно-Уральского государственного университета**

Адреса консультационных пунктов:

1. пр. Ленина 78Б, каб. 12.

Тел.: 8-919-127-01-67;

2. ул. Электростальская 47А, каб. 104.

Тел.: 8-902-861-98-72.

Более подробную информацию о днях приема, часах работы Вы можете узнать на сайте <https://law.susu.ru> в разделе «Юридическая клиника».

Выполнили студенты группы Ю-360:

Волкопялова Полина
Дёмкина Ангелина
Петрова Мария
Рождайкина Екатерина
Серова Евгения

Наставник: Офман Елена Михайловна, к.ю.н., доцент, доцент кафедры «Трудовое, социальное право и правоведение».



**Южно-Уральский государственный университет
Юридический институт
Юридическая клиника
(бесплатная правовая консультация)**



**Порядок
расторжения
трудового
договора в связи с
сокращением
численности или
штата работников
организации**

Челябинск
2020 год

"СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ" И "СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА".

Численность работников - это списочный состав работников. Соответственно, сокращение численности есть уменьшение количественного состава работающих в одной должности (например, сокращение двух инженеров из восьми). Есть сохранение штатных единиц.

Сокращение штата - это исключение из штатного расписания отдельных подразделений или одинаковых штатных единиц. Например, сокращение штатной единицы подразумевает не сокращение части работников, работающих в определенной должности, а именно всех работников, выполняющих трудовые функции по такой должности.

ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Издание руководителем приказа о сокращении штата и утверждение нового штатного расписания либо изменений, которые будут в него внесены. Необходимо обозначить должности, которые подпадают под сокращение, убедиться, что в список увольняемых не попадают работники, которых уволить по данному основанию нельзя, и определить лиц, которым законом предоставлены преимущества.

2. Уведомление службы занятости и профсоюза. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса 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. Вручение работникам уведомлений о предполагаемых увольнениях под подпись. Все уведомления заинтересованных лиц отправляются точно в срок по утвержденной или письменной форме. Обязательно нужно во всех извещениях проставлять даты, как доказательство соблюдения сроков. Договор расторгается после истечения двухмесячного срока (срок отсчитывается со следующего после получения уведомления дня) и после внесения в штатное расписание изменений.

4. Предложение сокращаемым сотрудникам свободных вакансий, то есть других рабочих мест. В течение всего периода количество уведомлений не менее двух: в день ознакомления с уведомлением и в день окончания увольнения, а также при любой появившейся вакансии. Прежде чем оформить уведомление, нужно предложить другое место работы. Причем законодательство не содержит указаний на то, что предлагаемое рабочее место должно соответствовать предыдущему или квалификации специалиста. При сокращении можно также предложить и низкооплачиваемую работу, ниже по должности. Это допускается. Если в течение двухмесячного срока появляются новые подходящие вакансии, работодатель обязан предложить их увольняемым сотрудникам.

5. Запрос мнения профсоюза по поводу увольнения сотрудника, который в нем состоит. В течение 7 рабочих дней со дня получения профсоюзом проекта приказа (проектов приказов) и копий документов выборный орган рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение.

6. Расторжение трудового договора.

7. В день увольнения по сокращению штата и сокращении численности с работником производится расчет, а также выдается трудовая книжка с пометкой об увольнении по сокращению штата на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ.



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

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В соответствии с частью первой 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).

Согласно ч. 2 ст. 178 ТК РФ 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.

Трудовым договором или коллективным договором могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

