



ФОНД ПРЕЗИДЕНТСКИХ ГРАНТОВ

С использованием гранта
Президента Российской Федерации



ПАМЯТКА ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ



Памятка
при расторжении трудового договора
в связи с сокращением численности или штата

Сокращение численности или штата работников организации является одним из оснований для расторжения трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Сокращение штата – это исключение самой должности из штатного расписания (например, исключение должности специалиста).

Сокращение численности – уменьшение на определенное количество штатных единиц по одной должности (например, в штатном расписании предусмотрено три штатные единицы «специалист». При сокращении численности остается одна).

В соответствии с законом работодатель имеет право:

- ✓ самостоятельно определять, какое количество работающих и по каким специальностям необходимо организации в данный момент в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления своим имуществом;
- ✓ принимать необходимые кадровые решения, пересматривать численность работников, меняя при этом структуру и штатное расписание организации.

На это указывает Пленум Верховного Суда РФ в п. 10 постановления от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Трудового кодекса РФ»:

«...работодатель в целях эффективной деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения: осуществляет подбор, расстановку, увольнение персонала...».

Законом прямо не установлено, в каких случаях работодатель вправе сокращать численность или штат работников.

Конституционный суд РФ в своём определении № 867-О-О от 18.12.2007 г. установил, что это – право работодателя в случаях, когда того требует экономическая необходимость.

Однако в свою очередь Верховный Суд РФ определением от 03.12.2007 г. № 19-В07-34 ввёл правило, что в случае спора суд вправе проверить необходимость и обоснованность сокращения.

Т. е. причины, по которым работодатель изменяет штатное расписание, могут быть различного характера, но они должны быть обоснованы.

В суде все сомнения в отношении решения работодателя о сокращении штата работников, принятого произвольно, не в интересах организации, а с

целью избавиться от неуютного работника, подлежат проверке как имеющие существенное правовое значение.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работодатель обязан:

➤ ***издать приказ о сокращении численности или штата и о введении нового штатного расписания либо внесении изменений в действующее;***

Сокращение штата должно быть подтверждено приказом о сокращении численности или штата работников.

В приказе указываются сокращаемые штатные должности либо штатные единицы.

Не следует путать приказ о сокращении штатов с приказом об увольнении конкретного работника – такие приказы издаются намного позднее, когда подходит срок увольнения.

➤ ***уведомить органы занятости и первичную профсоюзную организацию о возможном сокращении;***

Письменное уведомление в органы занятости, а также в первичную профсоюзную организацию должно быть направлено не позднее чем за два месяца, а при массовом увольнении в связи с сокращением численности или штата – не позднее чем за три месяца до даты увольнения конкретного работника (основание – ст. 82 ТК РФ, ст. 25 и ч. 3 ст. 21 Закона РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 года № 1032-1).

На практике часто встает вопрос, связанный с формулировкой нормы части 1 статьи 82 ТК РФ: что именно можно считать началом соответствующих мероприятий – начало процедуры сокращения работников (издание приказа о сокращении) или непосредственно увольнение работников? Ответ на этот вопрос дал Конституционный Суд РФ еще в 2008 году. **Уведомить профсоюз необходимо не позднее чем за два месяца до начала увольнения работников** (Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2008 г. № 201-О-П).

Критерии, по которым увольнение относится к массовым, закрепляются в отраслевых и (или) территориальных коллективных соглашениях.

В качестве ориентира может использоваться Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденное постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 05.02.93 № 99 (ред. от 24.12.2014).

«Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с сокращением численности или штата работников в количестве: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней».

В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищенность работников критерии для оценки массового высвобождения, определяемые органами государственной власти республик в составе РФ, краев, областей, автономных образований, городов и районов.

➤ **определить круг работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе (подробнее);**

В соответствии со ст. 179 ТК при сокращении численности или штата работников **преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.**

К сожалению, что конкретно подразумевается под словосочетанием «более высокая производительность труда и квалификация», ТК РФ не объясняет.

Но, как показывает сложившаяся практика, в том числе и судебная, в качестве доказательства более высокой квалификации (обратите внимание: оценивается только та квалификация, которая необходима работнику для выполнения должностных обязанностей по данной должности) большое значение придается уровню профессионального образования, опыту работы, знаниям специфики производственного процесса, повышению работником своей квалификации, кроме того, немаловажную роль играют личные и деловые качества работника, отсутствие дисциплинарных взысканий.

Признаки квалификации указаны в ст. 195.1 ТК РФ. К ним относятся уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыт работы каждого сотрудника.

Опыт работы работника подтверждается его стажем, который отражен в его трудовой книжке.

Однако работодатель не обязан принимать длительность стажа в качестве решающего довода для оставления сотрудника на работе. Суды считают, что большой стаж сам по себе не является основанием для вывода о наличии преимущественного права. Этот показатель нужно рассматривать не отдельно, а в совокупности с остальными признаками, которые подтвердят профессионализм работника.

Работодатель может определить уровень образования сотрудника и его квалификацию из документов, перечисленных в законе (в ст. 60 ФЗ «Об образовании в РФ» № 273ФЗ от 29.12.2012). Диплом, удостоверение, свидетельство или сертификат работник должен был представить при приеме на работу.

В то же время наличие нескольких высших или средних профессиональных образований не всегда выступает определяющим фактором. Если для занятия конкретной должности образование не требуется, то у сотрудника не будет преимуществ перед остальными работниками.

До того, как начать сравнивать квалификацию работников и их производительность труда, нужно выявить тех сотрудников, которых в силу частей 1, 4 ст. 261 ТК РФ нельзя уволить по сокращению штата.

Иммунитет имеют беременные женщины, одинокие матери и иные лица с детьми до 14 лет (а с ребенком инвалидом – до 18 лет) или матери из полной семьи, имеющие ребенка до 3 лет, лица, являющиеся единственным кормильцем в семье, в которой три малолетних ребенка, один из которых младше 3 лет, в том случае если другой родитель не состоит в трудовых отношениях.

Таких работников следует сразу исключить из списка лиц, подлежащих сравнению и сокращению.

Если ранее возникал вопрос о том, какие женщины являются одинокими матерями, то Верховный Суд РФ конкретизировал, кто подпадает под эту категорию (абзац 2 п. 28 постановления Пленума от 28.01.2014 № 1). Таковыми признаются женщины, воспитывающие ребенка без отца в связи с его смертью, лишением родительских прав, нахождением в тюрьме или уклонением от воспитания ребенка.

Возможна ситуация, когда производительность труда и квалификация работников, чьи должности подлежат сокращению, оказываются равными. В этом случае работодателю стоит учесть дополнительные критерии сравнения. Перечень лиц, которым нужно отдать предпочтение, приведен в ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

Кого нужно оставить работе при равной производительности труда и квалификации:

- 1) работников, которые постоянно содержат двух и более нетрудоспособных членов семьи;
- 2) единственных кормильцев в семье;
- 3) работников, получивших в компании трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 4) инвалидов боевых действий по защите Отечества и инвалидов ВОВ;
- 5) работников, повышающих квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Особый статус работника подтверждается различными документами. Например, получение профессионального увечья удостоверяется актом о несчастном случае на производстве, а установление инвалидности – справкой и индивидуальной программой реабилитации. Участие в боевых действиях – документами из военкомата. Наличие членов семьи, находящихся на иждивении, подтверждается свидетельством о рождении ребенка, свидетельством о браке, справкой с места работы супруги о нахождении в отпуске по уходу за ребенком или трудовой книжкой с записью об увольнении с прошлого места работы.

В то же время важно помнить, что дополнительные критерии из указанной нормы принимаются в расчет только при равной производительности труда и квалификации сотрудников. Иными словами, даже если у работника на иждивении находятся нетрудоспособные члены семьи, но его профессиональные показатели ниже, чем у остальных работников, то преимущество имеют последние.

Коллективным договором нельзя изменить перечень лиц, которые имеют преимущественное право и очередность предоставления такого права. Его положениями допускается только дополнять содержание ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

Болезнь или отпуск не мешает работодателю провести оценку деловых качеств работника. В эти периоды его нельзя только уволить (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

- ***предупредить работника о возможном расторжении трудового договора;***

Работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ). Нормами ТК РФ установлен лишь минимальный срок уведомления (два месяца), следовательно, работник может быть предупрежден и за больший срок – например, за три месяца и более.

Соблюдение сроков предупреждения о предстоящем сокращении является весьма существенным основанием в установленном порядке увольнения. Суды обязательно обращают на это внимание.

Для некоторых категорий работников установлены иные сроки предупреждения о предстоящем увольнении. В частности, работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, должны быть предупреждены о предстоящем увольнении в срок не менее чем за 3 календарных дня (ч. 2 ст. 292 ТК РФ), а сезонные работники – не менее чем за 7 календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ).

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка за время, оставшееся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В этом случае за работником также сохраняются выплаты, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

Если о предстоящем сокращении работник не уведомлен под роспись либо это сделано не вовремя, увольнение может быть признано незаконным.

➤ ***предложить работнику имеющиеся у него вакансии;***

Работодатель обязан предлагать работнику с учетом состояния его здоровья **все** имеющиеся у него как вакантные должности или работу, соответствующие квалификации работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Вакансии, имеющиеся у работодателя в другой местности, предлагаются, только если это предусмотрено коллективным или трудовым договором.

Следует помнить, что предложение другой работы – это не однократная акция: работодатель обязан уведомлять увольняемых об открывающихся на предприятии вакансиях вплоть до самого расторжения трудового договора. Работник же обязан либо принять предложение и продолжить работу по другой должности, либо отказаться.

Если это не сделано, увольнение также может быть признано незаконным.

➤ ***направить в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о расторжении трудового договора с конкретным работником, являющимся членом профессионального союза;***

Увольнение работников – членов профсоюза по сокращению штата производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Для учета мотивированного мнения работодатель должен представить в профком проект приказа об увольнении работника со всеми необходимыми документами: старое и новое штатные расписания, список вакансий, уведомление работника о предстоящем увольнении, предложение вакансий, письменный отказ работника от предложенных вакансий; документы, свидетельствующие о том, что работник не имеет преимущественного права оставления на работе.

Мотивированное мнение профкома оформляется протоколом заседания профсоюзного комитета, в котором отражается решение по каждому члену профсоюза, подлежащему увольнению.

Необходимо иметь в виду, что работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома, не считая времени болезни работника или нахождения в отпуске и других периодов отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (статья 373 ТК РФ).

Профком в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа об увольнении направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме (выписка из протокола заседания профкома). Мнение, не представленное в указанный срок или не мотивированное, не учитывается.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов учреждений, структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, а также лиц, которые являлись таковыми, в течение 2 лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

При не достижении общего согласия работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения профсоюзом документов о сокращении имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или профсоюза орган Государственной инспекции труда (ГТИ) рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или профсоюз права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд.

Если мотивированное мнение профсоюза не запрашивалось или нарушен срок увольнения после его получения, увольнение может быть признано незаконным.

➤ ***надлежащим образом оформить расторжение трудового договора и выплатить причитающиеся работнику суммы.***

Расторжение договора оформляется приказом по унифицированной форме.

В трудовую книжку вносится запись об увольнении по сокращению штата на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Помимо обычных выплат при увольнении, таких как заработная плата за период работы перед увольнением (включая премии, надбавки и другие выплаты) и компенсация за неиспользованный отпуск, работникам, попавшим под сокращение, полагаются и дополнительные выплаты:

1) выходное пособие в размере среднемесячного заработка – выплачивается в день увольнения (ч. 1 ст. 178 ТК РФ). Если же в коллективном или в трудовом договоре указан повышенный размер выходного пособия, то работодатель обязан выплатить именно эту сумму;

2) средний месячный заработок на период трудоустройства в течение двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

3) средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения – выплачивается в исключительных случаях при соблюдении определенных условий:

- работник встал на учет в службе занятости в течение двух недель после увольнения;
- в течение третьего месяца работник не трудоустроен у нового работодателя;
- право бывшего работника на получение указанной выплаты подтверждено решением службы занятости.

В последний рабочий день работнику должны быть выданы трудовая книжка и справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

Алтайский краевой союз организаций профсоюзов
656043, Алтайский край, г. Барнаул, пр-т Ленина, 23
Приемная (8-385 -2) 65-79-28, (факс) 63-96-14

эл. почта: altksp@mail.ru

Мы в социальных сетях:

<https://vk.com/altksp22>

инстаграм: @altksp

Фейсбук: @altksp

Одноклассники: <https://ok.ru/group/55902679728198>
(Алтайский краевой союз организаций профсоюзов)

"Горячая линия" 8-800-700-11-21

Звонок бесплатный!



АЛТАЙСКИЙ КРАЕВОЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ

656043, Алтайский край, г. Барнаул, пр-т Ленина, 23
приёмная: (385-2) 65-79-28, факс: (385-2) 63-96-14
e-mail: altksp@mail.ru

Мы в социальных сетях:

<https://vk.com/altksp22>

инстаграм: [@altksp](#)

фейсбук: [@altksp](#)

одноклассники: <https://ok.ru/group/55902679728198>
(Алтайский краевой союз организаций профсоюзов)

«Горячая линия»: 8-800-700-11-21

Звонок бесплатный!

Тираж 1500 шт