

## **Порядок проведения сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя**

1. Работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении не позднее чем за 2 месяца (при массовом сокращении – не позднее чем за месяца) до проведения мероприятий, если работодатель-организация и за 2 недели, если работодатель - индивидуальный предприниматель (ч. 4 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»);

2. Работодатель обязан в письменной форме сообщить 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 (ч. 1 ст. 82 ТК РФ);

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:**

- беременную женщину (ч. 1 ст. 261 ТК);
- женщину, имеющую ребенка (детей) в возрасте до 3 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);

- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);

- работника, воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);

- работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);

- работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);

4. Работодатель обязан определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе. При сокращении всех штатных единиц по должности работодатель не должен учитывать преимущественное право.

**Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1 ст. 179 ТК РФ).**

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

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф (п. 10 ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных

испытаний на Семипалатинском полигоне», п. 7 ч. 1 ст. 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», Постановление ВС РФ от 27.12.1991 № 2123-1 «О распространении действия Закона РСФСР "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" на граждан из подразделений особого риска», Федеральный закон от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»).

- изобретателям (ст. 21 Закона РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне»);

- работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе (ст. 21 Закона РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне»);

- работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени) (ч. 1 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- работникам - при наличии двух 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) (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившему) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (ст. 264.1 ТК РФ);

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 (ч. 2 ст. 180 ТК РФ);

- не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы (ч. 2 ст. 296 ТК РФ);

- не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев (ч. 2 ст. 292 ТК РФ);

- в срок, указанный в трудовом договоре - для работников, работающих у работодателя - индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).

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) (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Вакансии подходящей квалификации должны предлагаться всем сокращаемым работникам без права выбора кандидатуры работодателем (Определение Верховного Суда Российской Федерации от 14.09.2020 № 53-КГ20-4-К8).

Работодатель обязан предлагать все вакансии всем сокращаемым лицам и из согласившихся выбрать имеющего преимущественное право (Определение Верховного Суда Российской Федерации от 25.01.2021 № 53-КГ20-15-К8).

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. При увольнении работника, являющегося членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной

профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ч. 1 ст. 373 ТК РФ).

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 373 ТК РФ).

При сокращении работника, не достигшего возраста 18 лет, необходимо получить согласие государственной инспекции труда. Нельзя сокращать работника, являющегося членом избирательной комиссии с правом совещательного голоса, в период избирательной кампании (п. 19 ст. 29 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»). В случае невыполнения одного из перечисленных выше действий сокращение может быть признано незаконным.

10. При увольнении работодатель обязан:

- издать приказ о прекращении трудовых отношений по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ);

- ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт) (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ);

- внести в трудовую книжку запись об увольнении или внести соответствующую информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности (ст. 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 (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ);

- в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск (ч. 4 ст. 84.1, ст. 140 ТК РФ).

- в последний день работы выдать работнику на руки трудовую книжку или предоставить 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. В соответствии с ч. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» работникам - детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях.