**Учреждение**

**«Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров»**



129090, Москва, Протопоповский переулок, 25

**тел.: 8 495 688 82 92**

info@[trudsud.ru](mailto:trudsud@yandex.ru), [www.trudsud.ru](http://www.trudsud.ru).

**Все услуги оказываются бесплатно**

**Проводится обучение**



# Коротко работнику о процедуре сокращения численности или штата

## 1) Чем отличается сокращение численности и сокращение штата?

При сокращении численности сокращают всех или часть работников, занятых по какой-либо профессии или должности (должность в штатном расписании остается). При сокращении штата сокращают должности и работающих на этих должностях работников (должность в штатном расписании не остается).

## 2) Как работник узнает о предстоящем сокращении?

Работодатель должен уведомить лично каждого работника и под расписку о предстоящем сокращении не менее, чем за 2 месяца до процедуры увольнения.

Кроме того, работодатель должен не менее чем за 2 месяца известить о предстоящем сокращении численности или штата первичную профсоюзную организацию (если она есть на предприятии). Задача профсоюза – контролировать соблюдение законодательства при проведении процедуры сокращения. Таким образом, первичная профсоюзная организация (профком) в ситуации предстоящего сокращения численности или штата обязан проконтролировать соблюдение работодателем порядка прекращения трудового договора с работником.

## 3) Какие варианты действий есть у работника в ситуации сокращения численности или штата?

**Первое.** Проверить преимущественное право на оставление на работе. Главное преимущественное право на оставление на работе - это более высокая производительность труда, более высокая квалификация. Доказательством может служить: прохождение курсов повышения квалификации, присуждение более высокого разряда, премии за выполнение наиболее сложных заданий или выполнение плана.

При равной производительности труда и квалификации учитывается наличие у работника нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию.

**Второе.** Работник может быть не согласен с предстоящими организационными изменениями. При получении письменного уведомления о сокращении работник должен письменно известить о своем несогласии руководителя организации или отдел кадров. В заявлении необходимо указать, что не согласен с предстоящими организационными изменениями. Работнику нельзя соглашаться с предложением руководителя организации (уполномоченного должностного лица) написать заявление об увольнении по собственному желанию или соглашению сторон. В этом случае работодатель не выплатит работнику выходное пособие, равное среднему месячному заработку.

**Третье.** Работник хочет статься в организации, но рабочее место сокращают. В этом случае работодатель (обычно работник отдела кадров) обязан ознакомить работника со списком вакансий (свободных рабочих мест), соответствующих его квалификации и ниже его квалификации. Эта процедура должна проводиться несколько раз, а не только перед увольнением. Профком должен контролировать ознакомление работника со списком вакансий, тем более что этот список может неоднократно изменяться за два месяца от уведомления работников до увольнения.

Если работник выберет одну из вакансий, то он пишет заявление и его оформляют на новое место работы. При этом работодателем с работником в письменной форме заключается соглашение об изменении условий трудового договора.

## 4) Какова процедура увольнения, если нет подходящих вакансий?

Работодатель издает приказ об увольнении работника в связи с сокращением численности или штата. В приказе указывается дата вступления приказа в силу (не позднее первого дня действия нового штатного расписания).

В последний день работы работник должен получить оформленную трудовую книжку, а также все выплаты: за неиспользованный отпуск, заработную плату, выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если в течение месяца после увольнения работник не сможет устроиться на новое место работы, то он может обратиться в организацию за получением еще одного среднего месячного заработка.

## 5) В чем особенности увольнения члена профсоюза?

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата производится с учетом мнения профкома.

Прежде чем издать приказ об увольнении по сокращению штата, работника, являющегося членом профсоюза, работодатель обязан направить в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для издания приказа.

Профком не позднее 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Если позиции работодателя и профкома не совпадают, то профком в течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации. Результаты консультации оформляются протоколом, который подписывает представитель профкома и представитель работодателя. При недостижении согласия о сохранении за работником рабочего места работодатель вправе издать приказ об увольнении работника по сокращению штата. А профком должен обжаловать решение работодателя об увольнении работника по сокращению штата путем обращения в государственную инспекцию труда либо в суд.

Это лишь краткое изложение, в котором нет деталей и особенностей процедуры прекращения работодателем с работником трудового договора по сокращении численности или штата работников в организации.

Если у Вас в организации возникла сложная ситуация, обращайтесь за консультацией в

Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».