

Сокращение численности или штата работников организации

Порядок увольнения при сокращении численности или штата работников предусматривается в Трудовой кодексе РФ статьями: 81 п. 2, 82, 178, 179, 180, 261, 373.

Что такое сокращение численности работников или штата?

Это расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Сокращение численности или штата может проходить при сокращении учебного базисного плана, уменьшении количества и классов, изменении штатного расписания учреждения и т.д. Увольнение по сокращению штата или численности работников предусматривается ст. 81 п. 2 ТК РФ.

Работодатель издает обоснованный приказ о предполагаемом сокращении штата или численности работников и под расписку предупреждает работников об увольнении не позднее, чем за 2 месяца. Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу как вакантную должность или работу, так и вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую работу в той же организации. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Кто имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации?

Согласно ст. 179 ТК РФ преимущественное право предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным (при наличии двух и более иждивенцев); лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим увечья на производстве или профессиональные заболевания; инвалидам ВОВ; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Кого нельзя уволить по сокращению численности или штата?

Нельзя увольнять при сокращении штата беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

В какой срок уволенный работник (по сокращению численности или штата) должен обратиться в службу занятости?

В службу занятости населения работник должен обратиться не позднее двух недель после увольнения.

Какую роль играет профсоюзный комитет при сокращении численности или штата работников?

Статья 82 ТК РФ предусматривает обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора, в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Работодатель обязан в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца сообщить выборному профсоюзному органу о возможном увольнении работников.

Прежде чем издать приказ об увольнении работника, работодатель должен обратиться за получением мотивированного мнения в соответствующий выборный орган того профсоюза, членом которого является работник.

Выборный профсоюзный орган в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа об увольнении направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

В случае несогласия с решением работодателя выборный профсоюзный орган в течение 3 рабочих дней проводит консультации с работодателем, которые оформляются протоколом. При недостижении общего согласия работодатель по истечении 10 рабочих дней с момента направления проекта приказа в профсоюзный орган имеет право принять решение, которое может быть обжаловано профсоюзным органом в государственной инспекции труда. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Как выплачивается выходное пособие?

При расторжении договора увольняемому работнику выплачивается пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний

месячный заработок на период трудоустройства не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выходного пособия (ст. 178 ТК РФ). В исключительных случаях заработок может сохраняться и в течение 3-го месяца по решению службы занятости.