**[Приказ Роструда от 11.11.2022 N 253 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства"](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/)**

**Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников**

Важно! При сокращении численности или штата работников необходимо соблюдение процедуры. В случае невыполнения одного из перечисленных ниже действий сокращение может быть признано незаконным.

Процедура сокращения численности или штата работников:

24) работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении:

- за 2 месяца - работодатель-организация;

- за 2 недели - работодатель - индивидуальный предприниматель;

- 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;

25) работодатель обязан выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата:

Важно! Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников:

- беременная женщина;

- женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;

- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);

- работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;

- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работник (родитель или законный представитель), являющийся 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;

26) работодатель обязан определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

Важно! Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф;

(Федеральный закон от 10.01.2002 N 2-ФЗ [(п. 10 ч. 1 ст. 2)](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_466514/b004fed0b70d0f223e4a81f8ad6cd92af90a7e3b/#dst100022).

Закон Российской Федерации от 15.05.1991 N 1244-1 [(п. 7 ч. 1 ст. 14)](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_466515/c955d043577ee41a0b9edee4e1ece7eb9a5b5c02/#dst38).

[Постановление](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_181977/) ВС РФ от 27.12.1991 N 2123-1.

Федеральный [закон](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_466512/) от 26.11.1998 N 175-ФЗ).

- инвалидам;

- изобретателям;

- работникам, допущенным к государственной тайне;

- работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);

- 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);

- работникам, 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 или инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Важно! При сокращении работника, не достигшего возраста 18 лет, необходимо получить согласие государственной инспекции труда, при сокращении работника - члена профсоюза - согласие выборной профсоюзной организации;

27) 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;

- не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы;

- не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев;

- в срок, указанный в трудовом договоре - для работников, работающих у работодателя - индивидуального предпринимателя.

Важно! При отказе работника ознакомиться с уведомлением под роспись работодатель должен составить об этом акт;

28) работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе ниже оплачиваемую);

29) 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);

30) 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;

31) работодатель-организация обязан выплатить работнику средний заработок за период трудоустройства:

- не более чем за 2 месяца со дня увольнения, кроме работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- не более чем за 3 месяца со дня увольнения - работодатель, расположенный в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за второй и третий месяцы (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей - за четвертый, пятый и шестой месяцы) за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей - в размере пятикратного среднего месячного заработка). Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей - за третий, четвертый или пятый месяц) со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

Важно! Выплачивать работнику средний заработок на период трудоустройства работодатель - индивидуальный предприниматель не обязан!

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора с индивидуальным предпринимателем выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором ([часть 2 статьи 307](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_474024/7b089d3f3a786b91e14c3a6c3ae768737076d352/#dst101793) ТК РФ).

32) при увольнении работодатель обязан:

- издать приказ о прекращении трудовых отношений;

- ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт);

- внести в трудовую книжку запись об увольнении или внести соответствующую информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_474024/b0bc8a27e8a04c890f2f9c995f4c966a8894470e/#dst2360) 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;

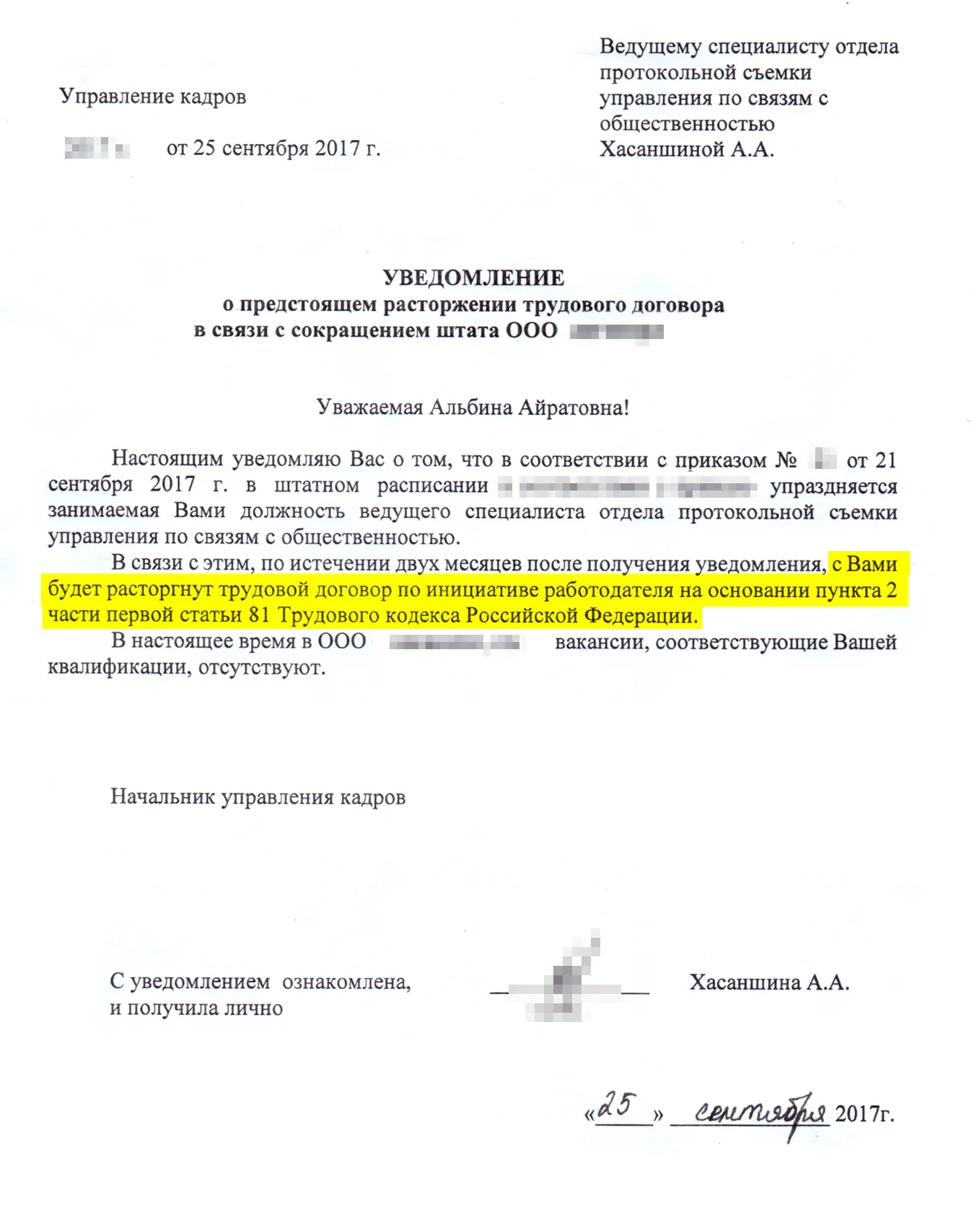
- в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

Важно! Компенсация выплачивается в размере полного ежегодного оплачиваемого отпуска, если рабочий год работника составляет от 5,5 до 11 месяцев. Компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени, если рабочий год работника составляет менее 5,5 месяцев;

- в последний день работы выдать работнику на руки трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_474024/b0bc8a27e8a04c890f2f9c995f4c966a8894470e/#dst2360) 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.

**Чем сокращение отличается от обычного увольнения**

Сокращение штата — это процедура, при которой сотрудника увольняют, потому что его должность упразднили. При других видах увольнений должность остается в штатном расписании и на место уволенного компания вправе принять другого сотрудника.



Ознакомиться с уведомлением должен каждый сотрудник, попадающий под сокращение. Если сотрудник в отпуске или на больничном, то ему надо будет подписать документ, когда снова выйдет на работу

**Кого нельзя уволить по сокращению**

Существуют и некоторые частные случаи, когда нельзя сократить работников.

**Работники на больничном.** Нельзя сократить человека, у которого не закрыт больничный лист.

Увольнение работника по сокращению штата относится [к увольнению по инициативе работодателя.](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/) Увольнять работника в период его временной нетрудоспособности по инициативе работодателя запрещено, кроме случаев, когда организация ликвидируется.

**Работники во время отпуска.** Работодатель не вправе по собственной инициативе увольнять работников в период отпуска, причем неважно, в каком именно отпуске находится работник — ежегодном, учебном или неоплачиваемом.

**Пенсионеры.** Закон не устанавливает специальный порядок сокращения пенсионеров. Поэтому увольнение пенсионера, попавшего под сокращение, оформляют по стандартной процедуре: издают приказ о сокращении, проверяют, нет ли запретов на увольнение или преимущественного права остаться в штате, уведомляют работника, центр занятости и профсоюз о сокращении, до увольнения предлагают подходящие вакансии.

Существует важная особенность в отношении предпенсионеров — людей, которым до пенсии осталось меньше пяти лет. Если провести сокращение исключительно из-за того, что сотрудник достиг предпенсионного возраста, наступает [уголовная ответственность:](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/f4869839e8fe2f91733ec2782c8f402155575a9c/) штраф или обязательные работы.

**Многодетные или одинокие матери.** Прямого запрета на увольнение многодетной матери или матери-одиночки [в законе нет.](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ede188a86ee930ba7b9e1163bc567d7897a43921/) Но нужно обязательно проверить, есть ли у многодетной мамы дети до трех лет. А у матери-одиночки — дети до 14 лет или ребенок с инвалидностью до 18 лет. В этих случаях сократить работницу нельзя.

Если дети старше, такие сотрудницы обладают правом преимущественного оставления на работе. Например, когда сокращается должность бухгалтера, а их в отделе пять. Если у многодетной или одинокой мамы одинаковая производительность труда и квалификация с другими работниками и при этом на иждивении двое и более детей, [оставить должны именно ее.](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ddaeeb833c24609e3474ce13536b0796bc85ee57/)

**Совместители.** Для сокращения совместителя нет никакой особенной процедуры. Человек может совмещать должности в одной организации или в разных — это не дает ему дополнительных прав при увольнении, но и не означает, что одну из его должностей обязаны сократить в первую очередь.

**Декретницы или беременные** [под сокращение попасть не могут.](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ede188a86ee930ba7b9e1163bc567d7897a43921/)

**Единственный кормилец ребенка с инвалидностью** или ребенка до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, не может быть сокращен, только если второй родитель нигде не работает. Единственным кормильцем может быть не только один из родителей ребенка, но и его опекун или попечитель.

**Несовершеннолетних работников** сокращать можно, но предварительно нужно получить письменное согласие из территориальной трудинспекции и из местной комиссии по делам несовершеннолетних.

Первая компенсация — это выходное пособие, которое работодатель выплачивает при окончательном расчете. Вторую и третью компенсацию вы получите, соответственно, спустя два и три месяца после увольнения — и только если еще не нашли работу. Формально это означает, что в трудовой книжке нет записи. Это называется средним месячным заработком на период трудоустройства.

Чтобы получить компенсацию за третий месяц, нужно успеть встать на учет в центр занятости в течение двух недель после сокращения. Если прийти позже, служба зарегистрирует заявку, но компенсацию за третий месяц работодатель выплатить не сможет. Кроме того, нужно получить в центре занятости справку о сохранении за вами средней зарплаты за третий месяц после увольнения. Обратиться к работодателю за этой выплатой надо в течение 15 рабочих дней после того, как закончится третий месяц со дня увольнения.

На учет в службу занятости можно встать [через госуслуги](https://www.gosuslugi.ru/396628/1) и [портал «Работа в России».](https://trudvsem.ru/) Никуда идти не нужно, достаточно заполнить заявление и резюме в электронном виде. Паспорт, трудовую книжку или СТД-Р, диплом и другие необходимые документы вы предъявите уже лично, когда придете на прием в центр занятости.

В течение 10 дней после подачи заявления вам присвоят статус безработного. В это время в личный кабинет на госуслугах или на сайте «Работа в России» могут поступать предложения работы. Это приравнивается к выдаче направления на оплачиваемую работу, как если бы вы пришли в ЦЗН лично. Можно искать варианты самостоятельно.

Если за 10 дней ничего подходящего не найдется, вас признают безработным с первого дня обращения в центр занятости и назначат пособие. Потом пару раз в месяц нужно будет ходить в центр для перерегистрации в качестве безработного.

Если вы начинаете получать хоть какие-то деньги помимо пособия по безработице, центр занятости прекращает все выплаты и снимает вас с учета. Это может быть не только новая работа, но и собственное дело, работа по гражданско-правовому договору, учеба со стипендией, пенсия и даже общественные работы. Все излишне выплаченное придется вернуть.

**Что грозит работодателю при несоблюдении закона**

Если работодатель не идет навстречу, можно требовать выплату, неустойку и компенсацию морального ущерба через суд. Дело практически беспроигрышное. Незаконное увольнение тоже можно обжаловать в суде.

Обратиться с исковым заявлением можно в районный суд по адресу работодателя, месту своего жительства, либо по месту, где фактически работали. Сотрудник может в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении, дня выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности либо дня, когда он отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, подать исковое о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

В результате суд обяжет работодателя восстановить работника, уволенного с нарушением порядка увольнения по сокращению штата или численности, на прежней работе и взыскать в пользу сотрудника средний заработок за время вынужденного прогула. Если работник не захочет восстанавливаться в должности, суд обяжет работодателя выплатить деньги за вынужденный прогул и изменить основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

**За незаконное увольнение грозит предупреждение или штраф:**

1. для руководителя, ИП или малой компании — 1000—5000 ₽;
2. для средней и крупной компании — 30 000—50 000 ₽.

Повторное нарушение обойдется дороже :

1. для руководителя — штраф 10 000—20 000 ₽ или дисквалификация на срок от года до трех лет;
2. для ИП и малых компаний — 10 000—20 000 ₽;
3. для средних и крупных фирм — 50 000—70 000 ₽.

За невыплату компенсаций работодатель получит предупреждение или заплатит штраф:

1. руководитель — 10 000—20 000 ₽;
2. ИП или малая компания — 1000—5000 ₽;
3. средняя или крупная фирма — 50 000—70 000 ₽.

Повторное нарушение тоже дороже:

1. руководитель — штраф 20 000—30 000 ₽ или дисквалификация на срок от года до трех лет;
2. ИП или малая компания — 10 000—30 000 ₽;
3. средняя или крупная организация — 50 000—100 000 ₽.

**Пособие по безработице**

Когда компенсации от бывшего работодателя заканчиваются, центр занятости начинает выплачивать [пособие по безработице.](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/96b73bb7ebf27e8d3019c7d30ab5fa659e0a421d/) Выплаты положены всем, кто стоит на учете и до увольнения работал не менее 26 недель.

В новом федеральном законе «О занятости населения в РФ» прописано, как рассчитывают пособие по безработице. Выплаты зависят от средней зарплаты за последние три месяца на предыдущем месте работы. В 2024 году в первые три месяца после получения последней компенсации от работодателя платят 75% зарплаты, но не более 13 738,61 ₽, потом — 60%, но не более 5370 ₽.

13 738 ₽ - максимальный размер пособия по безработице в России в 2024 году. Еще бывают региональные доплаты, но не везде

В некоторых регионах пособие получается чуть больше максимальной суммы, потому что его еще умножают на районный коэффициент. Он зависит от климатических условий, в которых живет и работает человек. Чем суровее погода, тем больше надбавка.

[Районные коэффициенты и надбавки](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_118861/?ysclid=lg28qajivt559537045)

Зная размер выплат и понимая, что прожить на них будет сложно, я снялась с учета в центре занятости и попробовала себя в роли индивидуального предпринимателя.

**Что делать при сокращении**

1. Убедитесь, что у компании нет к вам претензий. Сдайте все, что на вас записано, и согласуйте с ответственными лицами. Это убережет от суда с работодателем.
2. Получите необходимые справки при увольнении. Лучше держать их дома, чем потом каждый раз запрашивать у бухгалтерии.
3. В течение 14 дней после увольнения встаньте на учет в центр занятости. Так вы сможете претендовать на компенсацию от бывшего работодателя за третий месяц.
4. Четко следуйте правилам центра занятости. Первое правило — не говорить о центре занятости. Простите. Конечно, первое правило — ходить на собеседования и самостоятельно искать работу.

**Трудовой кодекс (ТК РФ)**

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13.1) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

14) в других случаях, установленных настоящим федеральными законами.

пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. 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.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

**Трудовой кодекс (ТК РФ)**

**Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя**

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 настоящего 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. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

**Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу; 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя);

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) утратил силу;

13) возникновение установленных настоящим федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. 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.

Часть третья утратила силу.

**Оптимизация кадров: 13 шагов при увольнении по сокращению численности или штата**

Сокращение численности или штата работников компании – одно из оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Перед тем, как приступать к самой процедуре, следует уточнить, будет это сокращение численности или все-таки штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В трудовом законодательстве официального разъяснения этих понятий нет. По нашему мнению, основная разница заключается в следующем. При сокращении численности уменьшается количество штатных единиц по конкретной должности, хотя сама должность не упраздняется. А вот при сокращении штата из штатного расписания полностью исключается определенная должность.

Алгоритм увольнения работника как при сокращении численности, так и при сокращении штата работников, общий – разберем его пошагово.

Шаг 1. Издать приказ о сокращении численности или штата

Приняв решение о сокращении численности или штата, руководитель организации должен оформить соответствующий приказ. Специальной формы приказа законом не предусмотрено. Главное, отразить в нем причину и дату предстоящего сокращения, а также отметить сокращаемые должности. Этим же либо отдельным приказом следует утвердить новое штатное расписание.

Шаг 2. Учесть преимущественное право на оставление на работе

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется тем сотрудникам, чьи показатели производительности труда и квалификации выше, чем у остальных (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

семейным работникам – при наличии у них двух или более иждивенцев;

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы в данной организации 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.

Иные категории работников, которые имеют преимущество при оставлении на работе, можно установить в коллективном договоре (ч. 3 ст. 179 ТК РФ).

Кроме того, не могут быть уволены по сокращению штата беременные сотрудницы, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет/ребенка-инвалида до 18 лет (ст. 261 ТК РФ).

Шаг 3. Уведомить работника о сокращении

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работника нужно предупредить персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Из этого правила есть несколько исключений – так, сотрудника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, об увольнении нужно предупредить не менее чем за три календарных дня, а занятого на сезонных работах, – не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 292, ч. 2 ст. 296 ТК РФ). Также трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении – с письменного согласия сотрудника (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

Если работник отказывается ставить отметку о получении уведомления, необходимо составить соответствующий акт в присутствии не менее чем двух свидетелей – этот документ станет подтверждением факта уведомления работника об увольнении.

Шаг 4. Предложить работнику вакантные должности

Попадающему под сокращение работнику необходимо предложить имеющиеся у работодателя вакантные должности, на которые он может быть переведен (ч. 1 ст. 180 ТК РФ). Перечислить их можно как в уведомлении о сокращении, так и в отдельном документе.

Уведомлять сотрудника о вакансиях нужно неоднократно – отдел кадров обязан предлагать каждую подходящую вакантную должность, которая появляется в компании вплоть до последнего дня работы.

При этом вакансия не обязательно должна предусматривать работу, соответствующую квалификации работника, – допускается предлагать и вакантную нижестоящую должность либо нижеоплачиваемую работу (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). Более того, работодатель вправе предложить увольняемому сотруднику временно занять должность работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком (абз 3 п. 3 письма Роструда от 29 июля 2009 г. № 2263-6-1).

Если он соглашается на одну из предложенных вакансий, его переводят на другую должность (ст. 72.1, ч. 3 ст. 81 ТК РФ). Увольнение в этом случае не производится.

Шаг 5. Уведомить о предстоящем сокращении профсоюз и службу занятости

В письменной форме не позднее чем за два месяца до увольнения работодатель должен сообщить о сокращении численности или штата сотрудников профсоюз, а также службу занятости (ст. 82 ТК РФ, п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"). Если же решение о сокращении может привести к массовому увольнению, сделать это нужно не позднее чем за три месяца.

В уведомлении, направляемом в профсоюз, указываются Ф. И. О. подпадающих под сокращение работников, а также наименования их профессий, должностей или специальностей.

В обращении в службу занятости следует указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к каждому из сокращаемых работников и условия оплаты их труда.

К каждому уведомлению следует приложить:

копию приказа о сокращении численности (штата) работников организации;

проект приказа об увольнении работников организации;

проект штатного расписания организации.

Шаг 6. Издать приказ об увольнении (форма № Т-8 или Т-8а)

Если работник не согласился ни на одну из предложенных вакансий, в последний день его работы отдел кадров оформляет приказ о прекращении трудового договора (форма № Т-8 или Т-8а). Формулировка причины увольнения может быть следующая: "Сокращение численности (штата) работников организации, п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ".

С этим приказом работника нужно ознакомить под роспись в день увольнения (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ).

Шаг 7. Оформить справку о сумме заработка за два календарных года, предшествовавших увольнению

К последнему дню работы сотрудника бухгалтерия должна оформить справку о сумме его заработка за два календарных года, предшествовавших увольнению. Соответствующая форма утверждена приказом Минтруда РФ от 30 апреля 2013 года №182н.

Шаг 8. Оформить документ, содержащий сведения, которые были направлены в ПФР за период работы сотрудника

В последний день работы бухгалтерия также обязана выдать сотруднику документ, который содержит сведения, направленные в ПФР за период работы сотрудника (п. 2-2.3 ст. 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования").

Специальных форм для передачи таких сведений работнику не предусмотрено, поэтому ориентироваться следует на формы, утвержденные ПФР для представления соответствующих сведений ведомству. Например, форма СЗВ-М (утв. постановлением Правления ПФР от 1 февраля 2016 г. № 83п), раздел 6 формы РСВ-1 ПФР (приложение № 1 к постановлению Правления ПФР от 16 января 2014 г. № 2п) и др.

Шаг 9. Внести запись в личную карточку (форма № Т-2)

Перед увольнением работника соответствующая запись вносится отделом кадров в его личную карточку (форма № Т-2).

В "Основании прекращения трудового договора (увольнения)" нужно прописать причину увольнения: "Сокращение численности (штата) работников организации, п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ".

В строке "Дата увольнения" – указать последний день работы.

Затем следует внести реквизиты приказа о прекращении трудового договора – его дату и номер.

После этого работник и сотрудник отдела кадров заверяют информацию об увольнении своими подписями.

Шаг 10. Оформить записку-расчет о прекращении действия трудового договора (контракта) с работником (форма № Т-61)

В последний день работы отдел кадров совместно с бухгалтерией заполняют записку-расчет о прекращении трудового договора с сотрудником (форма № Т-61). На лицевой стороне сотрудник отдела кадров указывает общие сведения о работнике, а также информацию об увольнении и факте расторжения трудового договора. А на оборотной стороне бухгалтер рассчитывает сумму положенной работнику выплаты.

Знакомить сотрудника с запиской-расчетом работодатель не обязан.

Шаг 11. Произвести с работником расчет

В последний день работы бухгалтер должен выдать сотруднику заработную плату за отработанное время, компенсацию за неиспользованный отпуск, если она ему полагается, и произвести иные выплаты (ч. 4 ст. 84.1, ст. 140 ТК РФ). Работнику также должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178 ТК РФ). Кроме того, за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. А если сотрудник увольняется из организации, расположенной в одном из районов Крайнего Севера, – не свыше трех месяцев (ч. 1 ст. 318 ТК РФ).

Если трудовой договор расторгается по соглашению с работником до истечения срока предупреждения об увольнении, ему выплачивается дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения указанного срока (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

В том случае, когда сотрудник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

Шаг 12. Сделать запись в трудовую книжку и выдать ее

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или соответствующего закона (ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ). Выглядеть она должна так:

порядковый номер записи;

дата увольнения;

причина увольнения со ссылкой на соответствующий пункт, часть и статью ТК РФ: "Трудовой договор расторгнут в связи с сокращением штата работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации";

наименование документа, на основании которого вносится запись (например, приказ о прекращении трудового договора), его дата и номер.

Эта запись должна быть заверена подписи сотрудника отдела кадров и увольняемого работника, а также печатью организации (п. 35 Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 "О трудовых книжках").

Трудовая книжка также выдается сотруднику в последний день его работы (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ).

Шаг 13. Подготовить и выдать работнику по его просьбе заверенные копии других документов, связанных с работой

По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ). Например, копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате – справку о доходах физического лица по форме 2-НДФЛ и справку о среднем заработке за последние три месяца, которая необходима для получения статуса безработного и др. (ст. 62 ТК РФ).