

Основные требования законодательства при сокращении численности или штата работников

Российское трудовое законодательство регламентирует порядок и определяет основания для сокращения работников. Право принимать решение об увольнении сотрудников в связи с уменьшением численности штатных единиц, реорганизации или ликвидации предприятия предоставлено работодателю. При этом сам работодатель определяет необходимую для обеспечения деятельности оптимальную численность сотрудников организации. По закону не предусмотрена обязанность работодателя обосновывать решение об увольнении сотрудника по сокращению, однако процедура сокращения должна проводиться строго в соответствии с ТК РФ (ст. 82, 179, 180, 373). Уволить сотрудника организации по причине сокращения численности работников можно только при сокращении должности, которую он занимает.

В российском трудовом законодательстве существует перечень тех сотрудников, кого нельзя уволить по сокращению штата. К такой категории относятся:

- Женщины с детьми не старше 3 лет;
- Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком (ТК РФ, 256 статья);
- Матери-одиночки с детьми не старше 14 лет (если ребёнок-инвалид – до 18 лет);
- Лица, воспитывающие детей не старше 14 лет без матери (если ребёнок-инвалид – до 18 лет, статья 261 ТК РФ);
- Сотрудники организаций, находящиеся в отпуске или на больничном.

Также согласно ТК РФ (256 статья) отпуск по уходу за ребёнком может быть предоставлен до достижения им 3-летнего возраста по заявлению матери. Рабочее место и должность в данном случае сохраняются за женщиной.

В соответствии с п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в связи с сокращением численности или штата работников.

Процедуру сокращения можно разделить на следующие этапы.

1. Принятие работодателем решения о сокращении численности (штата) работников и утверждение нового штатного расписания.

2. Определение круга работников, которых затронут мероприятия по сокращению численности (штата).

3. Письменное уведомление о принятом решении службы занятости и профсоюза (при его наличии).

4. Персональное предупреждение каждого работника, чья штатная единица подлежит сокращению, о предстоящем увольнении и **обязанность предложения ему другой имеющейся работы (имеющиеся вакансии на предприятии).**

5. Учёт мотивированного мнения представительного органа работников или получение согласия такого органа в случаях, предусмотренных статьями 39, 373, 374 и 405 ТК РФ.

6. Оформление увольнения работников по п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ в общем порядке, установленном ст. 84.1 ТК РФ, с выплатой всех причитающихся сумм.

При сокращении численности или штата работников **преимущественное право на оставление на работе** предоставляется работникам с более **высокой производительностью труда и квалификацией**.

При равной производительности труда и квалификации **предпочтение** в оставлении на работе отдаётся: семейным - 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); лицам, 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 и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работ

При увольнении в связи с сокращением численности или штата организации или ликвидацией организации работодатель **обязан выплатить** увольняемым работникам выходное пособие в размере их среднего заработка, а также сохранить за ними на период их трудоустройства средний заработок в течение двух (в некоторых случаях в течение трех) месяцев после увольнения с зачётом выходного пособия.

Помимо выплаты выходного пособия, при увольнении работодатель **обязан** будет **выплатить** работнику полный расчет по заработной плате и компенсацию за все неиспользованные дни (при их наличии) ежегодного оплачиваемого отпуска.