Сокращение штата

При планировании сокращения штата работодателем должен был издан приказ, которым также вводится новое штатное расписание либо вносятся изменения в действующее.

В приказе указываются сокращаемые штатные должности, определяются должностные лица, ответственные за проведение сокращения.

Письменное уведомление в органы занятости и в первичную профсоюзную организацию должно быть направлено вашим работодателем не позднее чем за два месяца (работодатель ИП уведомляет органы занятости не позднее, чем за две недели), а при массовом увольнении в связи с сокращением штата (численности) - не позднее чем за три месяца до даты увольнения конкретного работника. Критерии, по которым увольнение относится к массовым, закрепляются в отраслевых и (или) территориальных коллективных соглашениях (ст. 82 ТК РФ; п. 2 ст. 25 Закона от 19.04.1991 № 1032-1).

При сокращении штата (численности) такое право предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1 ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации на работе оставляют (ч. 2 ст. 179 ТК РФ):

- семейных работников 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;

- лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье (профессиональное заболевание);

- инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий;

- работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Отдельными федеральными законами дополнительно установлены категории работников, имеющие преимущественное право оставления на работе, например инвалиды-чернобыльцы, лица, допущенные к государственной тайне на постоянной основе (ст. 14 Закона от 15.05.1991 N 1244-1; ст. 21 Закона от 21.07.1993 N 5485-1; Доклад, утв. Рострудом 23.09.2020).

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ч. 3 ст. 179 ТК РФ).

Если работник имеет преимущественное право на оставление на работе, то работодатель не вправе его сократить в первоочередном порядке, пока не уволены работники такой же производительности и квалификации, но без указанного права.

Также существуют категории работников, которые не могут быть уволены при сокращении, в частности (ст. 261 ТК РФ):

- беременная женщина;

- женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка до 14 лет.

Категории работников, имеющих преимущества при сокращении штата, могут предусматриваться коллективными договорами (ч. 3 ст. 179 ТК РФ).

О сокращении работника необходимо предупредить не позднее чем за два месяца до даты увольнения. Предупреждение (уведомление) должно быть сделано персонально и под роспись.

До истечения двух месяцев трудовой договор может быть расторгнут при получении от вас письменного согласия (заявление о согласии) на досрочное расторжение трудового договора с выплатой компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

В отношении отдельных категорий работников установлены иные сроки предупреждения о сокращении, например, в отношении работника, занятого на сезонных работах, работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. ст. 292, 296 ТК РФ).

Предупредить о сокращении, а также оформить согласие на досрочное расторжение трудового договора можно в электронной форме, если используется электронный документооборот (ч. 2 ст. 22.1, ст. 22.2 ТК РФ).

Следует учесть, что сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выплачиваемых работодателем - индивидуальным предпринимателем при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 307 ТК РФ; п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15; Доклад Роструда).

Если о предстоящем сокращении работник не уведомлен либо это сделано не вовремя, увольнение может быть признано незаконным.

Следует учесть, что для взаимодействия дистанционного работника и работодателя установлен особый порядок, в том числе путем обмена электронными документами (ст. 312.3 ТК РФ).

Информация подготовлена помощником прокурора Корочанского района Евгенией Скоковой