**По информации ГИТ в Саратовской области**

**Порядок увольнения в связи с сокращением численности или штата**

**Памятка для работника и работодателя.**

При увольнении работника по сокращению штата (численности) издается соответствующий приказ, уведомляются органы занятости и профсоюз, определяются лица, имеющие преимущественное право на оставление на работе, работники предупреждаются о сокращении под подпись с предложением им имеющихся вакансий, запрашивается мнение профсоюза и в итоге оформляется расторжение трудового договора.

**1. Издается приказ о сокращении штата (численности)**

Приказом о сокращении штата (численности) также вводится новое штатное расписание либо вносятся изменения в действующее.

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

**2. Уведомляются органы занятости и первичная профсоюзная организация о планируемом сокращении штата (численности)**

Письменное уведомление в органы занятости и в первичную профсоюзную организацию должно быть направлено не позднее чем за два месяца, 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 N 1032-1).

Если процедура уведомления не соблюдена или нарушены сроки, увольнение может быть признано незаконным.

**3. Определяется круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе**

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 также предусматриваются категории работников, имеющие преимущественное право оставления на работе (ст. 14 Закона от 15.05.1991 N 1244-1; ст. 21 Закона от 21.07.1993 N 5485-1 и др.).

Кроме того, 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.

**4. Сокращаемые работники предупреждаются о сокращении под роспись**

Предупреждение должно быть сделано не позднее чем за два месяца до даты увольнения конкретного работника. До истечения двух месяцев трудовой договор может быть расторгнут с письменного согласия работника с выплатой ему компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

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

**5. Сокращаемым работникам предлагаются другие имеющиеся у работодателя вакансии**

В течение всего периода проведения сокращения работодатель обязан предлагать работнику с учетом состояния его здоровья все имеющиеся у него как вакантные должности или работу, соответствующие квалификации работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Вакансии, имеющиеся у работодателя в другой местности, предлагаются, только если это предусмотрено коллективным или трудовым договором (ч. 3 ст. 81, ст. 180 ТК РФ; Определение Верховного Суда РФ от 21.09.2012 N 50-КГ12-3; п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Если это не сделано, увольнение также может быть признано незаконным.

**6. Запрашивается мнение профсоюза**

При сокращении работника - члена профсоюза выборный орган первичной профсоюзной организации представляет мотивированное мнение в течение семи рабочих дней. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

При несогласии профсоюза с сокращением он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. Если согласие так и не достигнуто, работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня запроса мнения профсоюза имеет право принять окончательное решение о сокращении. Член профсоюза должен быть уволен в течение месяца с момента получения мотивированного мнения профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

Если мотивированное мнение профсоюза не запрашивалось или нарушен срок увольнения после его получения, увольнение будет признано незаконным.

**7. Оформляется расторжение трудового договора**

Расторжение договора оформляется приказом по унифицированной форме. В трудовую книжку вносится запись об увольнении по сокращению штата (численности) на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ. Все записи, внесенные в трудовую книжку за время работы у данного работодателя, заверяются его подписью или подписью лица, ответственного за ведение трудовых книжек, а также работника, если он получает ее лично. При этом печать работодателя-организации проставляется только при ее наличии в организации (п. 16, абз. 1 п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225; Разъяснения, утв. Приказом Минтруда России от 31.10.2016 N 589н).

В последний рабочий день помимо заработной платы работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

Чтобы получить сохраненный за ним средний заработок за второй месяц, работник представляет работодателю соответствующее заявление и трудовую книжку, в которой отсутствует запись о трудоустройстве по окончании второго месяца с момента увольнения.

В последний рабочий день работнику должна быть выдана трудовая книжка и справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (ст. 84.1 ТК РФ; п. 3 ч. 2 ст. 4.1 Закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ).

Работник может обжаловать увольнение в суде. Он вправе обратиться в районный суд по месту нахождения работодателя, месту своего жительства либо месту исполнения трудового договора с заявлением о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. Это надо сделать в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении, дня выдачи трудовой книжки либо дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ; ст. ст. 24, 28, ч. 6.3, 9 ст. 29 ГПК РФ; п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2).

Работника, уволенного без законного основания или с нарушением порядка увольнения, восстанавливают на прежней работе. По его заявлению суд может не восстанавливать работника, а только взыскать в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула и изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ч. 3, 4 ст. 394 ТК РФ; п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2).