



ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Прокуратура
Республики Саха (Якутия)
Саха Республикатын прокуратурата
Прокуратура Алданского района
Алдан оройуонун прокуратурата

678900, ул. Пролетарская, 15 «а», г. Алдан,
Республика Саха (Якутия), Россия
тел./факс. 8 (41145) 36-8-10

06 .10.2014 г. № 40-02-2014

Медведев
Поздняков

Главе МО «Алданский район»

Позднякову С.Н.

Члюк

Информация прокуратуры Алданского района для размещения на сайте
Администрации МО «Алданский район»:

«Трудовые споры: Увольнение по сокращению численности или штата»

Множество предприятий раньше или позже проходят через этап своей реорганизации. Причины этого явления могут быть весьма различными: снижение спроса на продукцию, урезание государственного финансирования работ, автоматизация производства, и, конечно же, экономический кризис.

Проводя реорганизацию предприятия, собственник или руководитель, в целях перераспределения финансовых средств внутри организации, очень часто принимает и решение о сокращении штатной численности своих сотрудников. Таким образом, сознательно или невольно его действия существенно затрагивают, а зачастую и грубо нарушают трудовые права персонала.

Сокращение работников может стать вынужденной мерой не только для частных компаний, но и для государственных учреждений.

Сокращение численности или штата работников организации - основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренное положениями п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Увольнение по указанному основанию требует соблюдения довольно сложной, но строго формализованной процедуры. Бремя доказывания законности, обоснованности и соблюдения порядка увольнения при расторжении трудового договора в случае сокращения численности или штата работников организации лежит на работодателе. Это общее правило, подтвержденное Верховным Судом РФ в п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее также - Постановление Пленума).

Под **сокращением численности** понимается уменьшение в установленном законодательством порядке численности по конкретной штатной единице (по

АДМИНИСТРАЦИЯ
МО «АЛДАНСКИЙ РАЙОН»
146395 07.10.2014

соответствующей должности, специальности, профессии, квалификации) при сохранении ее в целом как таковой с таким наименованием. **Сокращение штата** - это изменение внутренней структуры организации:

- полное упразднение конкретной штатной единицы (т.е. конкретной должности, специальности, профессии, квалификации), единственной в своем роде или всех штатных единиц по данной должности;

- замена одних штатных единиц на другие в результате постановки новых задач, уменьшения количества существующих, увеличения (уменьшения) требований к квалификации работников, увеличения (уменьшения) перечня и качественного изменения функциональных обязанностей и т.д.

Понятия "сокращение численности" и "сокращение штата" работников отличаются друг от друга и синонимами не являются!

Сокращение численности или штата в организации - процедура достаточно болезненная для работников, сложная и неудобная для работодателя, поскольку проведение мероприятия по сокращению численности или штата работников в организации предполагает выполнение определенных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) предварительных мероприятий.

Так, руководитель обязан в письменной форме сообщить о предстоящем сокращении штата работников организации выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. 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 мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

В соответствии с положениями п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации каждый работник должен быть предупрежден работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Уведомление о предупреждении оформляется в двух экземплярах: первый экземпляр вручается работнику, второй - с подписью работника о получении уведомления остается у работодателя. Двухмесячный срок действия предупреждения, установленный в ч. 2 ст. 180 ТК РФ, начинается исчисляться на следующий день после ознакомления работника с уведомлением.

Вместе с тем, есть категория сотрудников, которых сокращать нельзя. В основном, эти ограничения касаются женщин. Так, в соответствии со ст. 256

Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) за женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком сохраняются место работы и должность. Также не могут быть сокращены беременные женщины (исключение - ликвидация самой организации или ее структурных подразделений), женщины, имеющие детей до 3 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 4 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), и другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери.

Также не могут быть сокращены отцы, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, одинокие отцы, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет без матери, а также опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ); работники в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Что касается остальных, то при сокращении работников преимущественное право сохранить свое рабочее место имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также более подходящими качествами.

В соответствии со статьей 179 ТК РФ работники с более высокой производительностью труда и квалификацией имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата.

Однако если производительность труда и квалификация работников равны, то предпочтение в оставлении на работе отдается: 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 работы.

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

В силу положений, установленных ст. ст. 81, 180 ТК РФ, сокращаемым работникам нужно письменно предложить другие должности или работу в других подразделениях организации. Причем нужно предлагать вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, затем вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую человек может выполнять с учетом состояния его здоровья. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Вакантной является должность, которая есть в штатном расписании организации, но по ней на данный момент не заключен трудовой договор. Имеющиеся вакансии работодатель может предложить:

- одновременно с уведомлением о сокращении (то есть вакансии на момент уведомления);

- после уведомления о сокращении, так как в трудовом законодательстве не закреплены сроки такого предложения (о вакансиях сотрудник должен знать по мере их появления (например, если кто-то уволится)).

Работодатель может предложить сокращаемым сотрудникам и те должности, которые заняты совместителями (но заключить трудовой договор по основной работе). При этом в соответствии со ст. 288 ТК РФ договор с совместителем может быть расторгнут на том основании, что на его должность принимается сотрудник, для которого эта работа будет являться основной.

В случае согласия работника перейти на вакантную должность работодателем издается приказ о переводе, подписывается дополнительное соглашение к трудовому договору и делается соответствующая запись в трудовой книжке. Если работник от всех предложенных вариантов отказался, то это должно быть зафиксировано письменно во избежание возможных трудовых споров.

Важный момент при сокращении штатов - это выплаты работникам. Так, в соответствии со ст. 178 ТК РФ при увольнении по данному основанию им полагаются заработная плата и компенсация за неиспользованный отпуск, а также выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Работникам, заключившим трудовые договоры на срок до 2 месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не определено федеральными законами, коллективным или трудовым договором.

Трудовым договором могут устанавливаться повышенные размеры выходного пособия.

До того момента, когда сотрудник устроится на новую работу, за ним сохраняется средний месячный заработок. Однако оплачиваемый период поиска работы не может превышать 2 месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения (по решению службы занятости). Это возможно при условии, что в течение 2 недель после увольнения работник встал на учет на бирже труда, но в указанные 3 месяца так и не был трудоустроен.

Работник может уволиться и до истечения срока, указанного в уведомлении о сокращении. Закон это допускает. В данном случае в силу ст. 180 ТК РФ ему полагается дополнительная компенсация, размер которой равен среднему заработку, рассчитанному пропорционально времени, которое осталось до истечения срока предупреждения работника об увольнении. Одновременно с этим у сотрудника сохраняется право на получение выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства. Однако если в качестве основания увольнения он укажет собственное желание, а не сокращение штата, то работодатель не обязан выплачивать работнику компенсации, связанные с увольнением по сокращению.

Сотруднику-совместителю при сокращении также полагается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. А вот средний заработок на

5

период трудоустройства ему не выплачивается, поскольку он трудоустроен по основному месту работы.

Работодатель до предполагаемого дня увольнения вправе: отменить свое решение о проведении мероприятий по сокращению штата.

Отмена решения об увольнении сотрудников оформляется приказом, который отменяет предыдущий приказ о сокращении штата.

Дополнительно разъясняем, что статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации установлен месячный срок для обращения в суд для разрешения спора об увольнении со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Предлагаем принять во внимание жителям Алданского района вышеуказанную информацию в целях своевременного восстановления нарушенного трудового права.

Прокурор
Алданского района

младший советник юстиции



А.Ю. Орлов