

КТО ИМЕЕТ ПРАВО ПРИНИМАТЬ РЕШЕНИЕ О СОКРАЩЕНИИ РАБОТНИКОВ



Решение о сокращении работников принимает работодатель (ст. 180 ТК РФ).

По вопросу сокращения должен быть **издан приказ (распоряжение)**, в котором отражается дата начала и окончания мероприятий, наименование должностей, которые подлежат сокращению, количество работников, подлежащих сокращению.

В случае наличия профсоюза, **работодатель обязан, не менее чем за 2 месяца до увольнения работников представить в профсоюз документы о сокращении** (ст. 373 ТК РФ), в случае массового увольнения - не менее чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Также информация о сокращаемых работниках должна быть представлена не менее чем за два месяца до увольнения в орган занятости населения.

НЕ ПОДЛЕЖАТ СОКРАЩЕНИЮ

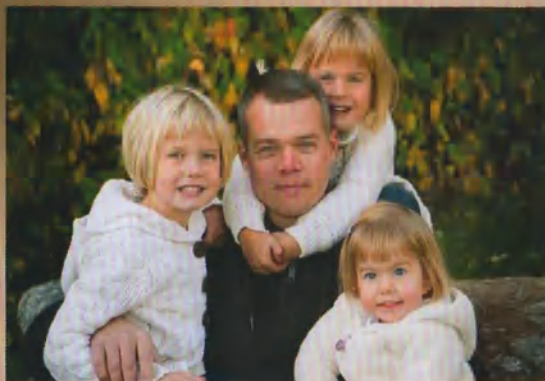
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка - инвалида до 18 лет,
- несовершеннолетние,
- беременные, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет,



- родитель, являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида до 18 лет, либо ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей 3-х и более малолетних детей, если другой родитель не работает, за исключением ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО НА ОСТАВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право отдается: семейным – **при наличии 2-х и более иждивенцев** (нетрудоспособных членов семьи); работникам, **в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком**; работникам, повышающим квалификацию без отрыва от производства по направлению работодателя.



СРОКИ УВЕДОМЛЕНИЯ О СОКРАЩЕНИИ И ПРЕДЛОЖЕНИЕ ВАКАНСИЙ

О предстоящем сокращении работодатель обязан уведомить работников персонально, под роспись не менее чем за **2 месяца** до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Одновременно с уведомлением, работнику должен быть предложен список вакансий в данной организации, подписанный руководителем организации.

Появление новых вакансий обязывает работодателя предлагать их работнику в этот же день, а также в день увольнения, т.е. на работодателе лежит обязанность предлагать вакансии в течение 2-х месяцев до увольнения (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (в том числе вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу).

Работник должен быть ознакомлен с вакансиями под расписку, с указанием: даты, согласия, либо отказа (ст. 81 ТК РФ).

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ СОКРАЩЕНИИ

Увольнение по сокращению допускается, если невозможно работника перевести с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (вакантную, нижестоящую и т.п.)

По истечении 2-х месяцев работник подлежит увольнению по части 2 статьи 81 ТК РФ. **Не допускается увольнение работников по указанному основанию в период временной нетрудоспособности, в период пребывания в отпуске** (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

При увольнении работодатель должен произвести выплату выходного пособия в размере среднего заработка, а также сохранить средний заработок на период трудоустройства за 2-ой и 3-ий месяцы (ст. 178 ТК РФ).



Северянам сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3-х месяцев. В исключительных случаях за работником сохраняется средний заработок в течение четвертого, пятого и шестого месяцев (ст. 318 ТК РФ).

Сохраненный средний заработок за второй (для Северян за 3-ий месяц) выплачивается на основании предъявленной (заверенной) копии трудовой книжки и заявления работника.

За третий месяц (для Северян за 4-ый – 6-ой) выплата производится при наличии соответствующего решения органа занятости населения, подписанного руководителем органа занятости и заверенного его печатью.

Следует учесть, что для получения вышеуказанных выплат работникам необходимо в 14-дневный срок (Северянам в течение одного месяца) зарегистрироваться в территориальном органе занятости населения (ст.ст. 178, 318 ТК РФ).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного

срока (ч. 3 ст. 180 ТК РФ), выплатив ему кроме выходного пособия **еще дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника**, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения 2-х месячного срока предупреждения об увольнении.

Такая компенсация выплачивается, если решение о досрочном прекращении трудового договора принято двумя сторонами (работником и работодателем).

С приказом об увольнении по сокращению работодатель обязан ознакомить работника в письменной форме, выдать ему трудовую книжку и полный расчет в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

**Министерство труда и занятости
Иркутской области**

664011, г. Иркутск, ул. Желябова, д. 8а
тел. (3952) 33-61-85, факс (3952) 33-45-98

Отдел оплаты труда и уровня жизни

тел./факс (3952) 34-35-42, 34-35-46

e-mail: szn-irkobl@mail.ru

www.irkzan.ru