ПРИМЕРНАЯ ПОШАГОВАЯ ПРОЦЕДУРА СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ И ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ по праву считается одним из самых сложных и трудоемких. Чтобы законно и грамотно произвести увольнение «по сокращению», необходимо безукоризненно пройти все шаги этой процедуры в течение нескольких месяцев.

1. Не менее чем за 2 месяца до предполагаемого начала увольнений «по сокращению», а в случае, если предполагаемое увольнение будет иметь массовый характер, **не менее чем за 3 месяца,** работодатель издает Приказ о сокращении численности или штата на предприятии. В приказе обязательно указывается причина проводимого сокращения.

Обязательно готовится и утверждается новое штатное расписание (унифицированная форма Т-3, утвержденная постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г.). См. образец заполнения штатного расписания.

Помните, что увольнение работника может быть произведено только после исключения его должности или после сокращения численности по его должности из штатного расписания, а ни в коем случае не в связи с планированием такого исключения в будущем.

**2**. Приказ регистрируется в соответствующем Журнале регистрации приказов (распоряжений)

3. Письменное уведомление органов службы занятости о предстоящем высвобождении работников.

Согласно ч.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 с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать 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.

4. Уведомление выборного органа первичной профсоюзной
организации о принятии решения о сокращении численности или штата

Согласно ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а 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 соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых соглашениях.

5. Соблюдение права на преимущественное оставление на работе.

Есть работники, которых уволить нельзя по закону, и работники, имеющие преимущественное право на оставление на работе. Согласно ст. 261 ТК РФ, в связи с сокращением численности, штата не могут быть уволены беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида - до 18 лет), а также другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

Согласно ст. 179 ТК при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Более высокая производительность и квалификации должны подтверждаться документально (данными о выполнении норм выработки, о качестве выполняемой работы, отсутствии брака и т.д. или документами об образовании, об итогах аттестации). Есть работники, которых уволить нельзя по закону, и работники, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

Соблюдение права на преимущественное оставление на работе должно быть подтверждено документально. На практике для этого обычно составляется Сличительная таблица.

6. Письменное предупреждение о предстоящем увольнении.

На этом шаге необходимо выбрать один из вариантов для каждого работника:

* предупредить работников, которых предполагается уволить, о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения;
* с письменного согласия таких работников расторгнуть с ними трудовой договор, не дожидаясь окончания срока предупреждения, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае если работник отказывается ознакомиться с письменным уведомлением о сокращении его должности, то такое уведомление можно направить ему по домашнему адресу письмом с уведомлением и описью вложения, и составить акт об отказе ознакомиться с уведомлением о сокращении должности работника, который заверяется подписями составителя и двух работников, присутствовавших при отказе.

Одновременно с предупреждением работника об увольнении в связи с сокращением численности и штата работодатель должен принять меры к трудоустройству сокращаемых работников.

**7.** Предлагается письменно каждому подпадающему под сокращение работнику перевод на другую работу в данной организации

Варианты 7-го шага могут быть следующие:

- Если работник согласится, то необходимо произвести процедуру перевода в соответствии с законом.

* Если работник откажется от предоставляемой работы, то необходимо оформить письменный отказ (можно, чтобы работник сделал его на письменном предложении вакансий — экземпляре работодателя).
* Если работодатель не может предложить работнику перевод в связи с отсутствием вакансий рекомендуется составить об этом документ (например, уведомление) и довести его до сведения работника под подпись.
* Если работнику предложены вакансии, но он отказывается письменно ознакомиться с таким предложением, то составляется акт об отказе ознакомиться с письменным предложением вакансий, который заверяется подписями составителя и двух работников, присутствовавших при отказе.

Накануне дня увольнения работнику следует предложить новые появившиеся вакансии.

8. Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **при увольнении работников, являющихся членами профсоюза.**

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Согласно ст. 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Обратите внимание, статья устанавливает также сроки увольнения -работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 374 ТК РФ определяет дополнительные особенности увольнения работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы.

Согласно ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТКФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9. Издать приказ о прекращении трудового договора. По форме Т-8
или Т-8а, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г.

1. Приказ регистрируется в Журнале регистрации приказов (распоряжений).
2. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работника знакомят под подпись.

В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. При отказе работника ознакомиться с приказом о прекращении трудового договора рекомендуется составить акт об отказе ознакомиться с приказом, который заверяется подписями составителя и двух работников (закон этого не требует, но в суде он пригодится в качестве дополнительного доказательства правоты работодателя).

12. Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, заработная плата и остальные причитающиеся выплаты.

Согласно ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. Согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Согласно ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Согласно ст. 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

13. Оформляется запись о прекращении трудового договора в **трудовой книжке и личной карточке**.

Работнику трудовая книжка выдается в день увольнения. Оформляется об этом запись в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Уведомления регистрируются в Журнале регистрации уведомлений.

В случае отказа работника получить трудовую книжку следует составить акт об отказе работника получить трудовую книжку. Акт подписывается составителем и двумя работниками, присутствовавшими при отказе. Он может пригодиться как доказательство невиновности работодателя, если по увольнению возникнет спор, и дело попадет в суд.

работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Уведомления регистрируются в Журнале регистрации уведомлений.

В случае отказа работника получить трудовую книжку следует составить акт об отказе работника получить трудовую книжку. Акт подписывается составителем и двумя работниками, присутствовавшими при отказе. Он может пригодиться как доказательство невиновности работодателя, если по увольнению возникнет спор, и дело попадет в суд.