**ПРОКУРАТУРА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

****

**ПРАВОВАЯ ПАМЯТКА**

**СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСИ ИЛИ ШТАТА, СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ НАРУШЕННЫХ ПРАВ**

**г. Ставрополь**

**2022 г.**

**Знаете ли Вы, что:**

Как правило, предложение сокращаемому работнику перевода на вакантную должность сложностей не вызывает. Однако, чем больше уволенных в связи с сокращением сотрудников обращается в суд с требованием признать увольнение незаконным по причине непредоставления вакантных должностей, тем больше нюансов приходится учитывать при предложении работникам перевода на другую должность. Перевод на какие должности и сколько раз нужно предлагать? Обязан ли работодатель предлагать одну и ту же должность, если сотрудник уже отказался? Об этом поговорим в статье.

Сокращение численности работников (штата) является   
одним из оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

В силу ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному обозначенным пунктом, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предложить работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если работодатель не предложит сокращаемому работнику вакантные должности при их наличии, суд признает увольнение незаконным.

**Процедура увольнения работников при**

**сокращении предусматривает следующие действия.**

*Издать приказ о сокращении.*

**

Приказ составляется в произвольной письменной форме.

В нем необходимо отразить:

- формулировку причины сокращения численности работников (штата);

- должности, подлежащие сокращению;

- лиц, ответственных за вручение уведомлений о сокращении и предложение вакансий в течение срока уведомления, сроки проведения этих мероприятий;

- иную необходимую работодателю информацию.

При возникновении судебных разбирательств работодателю нужно быть готовым обосновать решение о сокращении (определение Верховного суда Российской Федерации от 03.12.2007 № 19-В07-34)

*Определить категории сотрудников, которых нельзя сокращать.*

Нельзя сокращать (ч. 6 ст. 81, ст. 179, ч. ч. 1, 4 ст. 261,   
ст. 264 ТК РФ, п. п. 15, 28 постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1):

- беременных женщин;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- одиноких матерей, воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет или детей в возрасте до 14 лет;

- лиц, воспитывающих без матери детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет);

- единственных кормильцев детей-инвалидов в возрасте до 18 лет или детей в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает;

- работников, которых нельзя увольнять по итогам оценки преимущественного права;

- лиц, находящихся на больничном или в отпуске на день увольнения (дату увольнения в таком случае необходимо перенести).

К сведению: запрет может быть установлен другими федеральными законами. Например, на основании п. 19 ст. 29 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ нельзя сокращать работника, являющегося членом избирательной комиссии с правом совещательного голоса, в период избирательной кампании

*Определить категории работников, имеющих преимущественное право остаться на работе*

Перечень работников, которые имеют преимущественное право остаться на работе при сокращении, законодательством не предусмотрен. Чтобы его определить, необходимо создать комиссию, которая оценит, кто из работников имеет такое право.

Критерии оценки, кого из работников оставить на работе при сокращении, установлены в ст. 179 ТК РФ.

В первую очередь преимущественное право предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1   
ст. 179 ТК РФ). Если производительность труда и квалификация равны, право остаться на работе получают:

- семейные - при наличии как минимум двух иждивенцев (ч. 2   
ст. 179 ТК РФ);

- единственные кормильцы в семье (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- лица, получившие во время работы трудовые увечья и профессиональные заболевания (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- лица, направленные для повышения квалификации без отрыва от работы (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- инвалиды ВОВ и боевых действий по защите Отечества (ч. 2  
 ст. 179 ТК РФ);

- сотрудники, которым предоставлено преимущественное право остаться на работе коллективным договором (при его наличии) (ч. 3 ст. 179 ТК РФ).

Преимущественное право может быть предоставлено отдельными федеральными законами (например, лицам, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания в связи с воздействием радиации из-за чернобыльской катастрофы, а также инвалидам вследствие этой катастрофы) (п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 13, п. 7 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1)

*Уведомить увольняемых работников*

|  |  |
| --- | --- |
| изображение | *Работников необходимо уведомить о предстоящем сокращении не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Для некоторых работников установлены иные сроки уведомления:*  *- не меньше чем за семь календарных дней – для сезонных*  *работников (ч. 2 ст. 296 ТК РФ);*  *- не меньше чем за три календарных дня – для сотрудников,*  *которые приняты на работу на срок до двух месяцев (ч. 2 ст. 292 ТК РФ)* |

*Уведомить службу занятости*

Уведомление о сокращении работников направляется в орган службы занятости в письменной форме как минимум за два месяца до увольнения. Информация предоставляется о каждом сокращаемом работнике. В частности, указываются его должность, профессия, специальность и квалификационные требования (абз. 1 п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон № 1032-1).

Если предполагается массовое сокращение, срок, в который нужно уведомить центр занятости, больше, а форма уведомления отличается от формы уведомления при обычном сокращении численности работников организации (штата).

Конкретная форма уведомления законом не установлена. Вместе с тем следует выяснить, не установлена ли специальная форма региональным органом службы занятости (п. 1 ч. 1 ст. 7.1-1 Закона № 1032-1). Если форма установлена, орган службы занятости вправе не принять уведомление работодателя, составленное в произвольной форме. В результате сроки сокращения могут затянуться.

*Уведомить профсоюз*

Работодатель обязан в письменной форме сообщить о сокращении выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности работников или штата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). Если планируется увольнение работников – членов профсоюза, нужно дополнительно учесть мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 82 ТК РФ). Запросить мотивированное мнение желательно за один месяц до планируемого увольнения работников. Это позволит соблюсти правила ч. 5 ст. 373 ТК РФ (уволить работников можно не позднее одного месяца со дня получения от профсоюза мотивированного мнения). Если данный срок пропущен, увольнение могут признать неправомерным.

*Внести информацию в общероссийскую базу вакансий «Ра-бота в России»*

В целях включения информации о сокращении численности работников (штата) и возможном расторжении трудовых договоров в общероссийскую базу вакансий «Работа в России» работодателю необходимо сначала зарегистрироваться в этой базе (п. 2 постановление Правительства РФ от 12.04.2020 № 486).

Информация о высвобождении работников размещается в личном кабинете не позднее рабочего дня, следующего за днем изменения сведений, включенных в такую информацию. При этом нужно соблюдать перечень и форматы данной информации, утверждаемые Минтрудом и Рострудом соответственно (п.п. 1-5 Временных правил представления информации о высвобождении, утвержденных постановлением Правительства РФ № 486,)

*Предложить работникам подходящие вакансии*

Вакантные должности, предлагаемые сокращаемым работникам, должны соответствовать установленным законодательством требованиям (ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ, абз. 1 п. 29 постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004   
№ 2):

- работник сможет выполнять работу с учетом его состояния здоровья;

- это может быть как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа;

- вакансии должны быть в данной местности. Вакансии в другой местности предлагаются, только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Учитывая судебную практику, предлагать вакансии следует в течение всего периода мероприятий по сокращению (до дня увольнения включительно), что подтвердит исполнение установленных ч. 3 ст. 81 ТК РФ требований. Трудовым законодательством не урегулирован вопрос предложения работнику временных вакансий. Во избежание споров с работниками следует предлагать ему такие вакансии.

Уведомление о вакантных должностях можно оформить отдельным документом или включить в текст уведомления о предстоящем сокращении

*Оформить документы увольняемым работникам*

Необходимо (ст. 84.1 ТК РФ):

- издать приказ. В строке «Основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)» унифицированной формы приказа нужно отразить основание для увольнения – п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Формулировка будет зависеть от того, как увольняется работник (в связи с сокращением численности работников или штата). Если фактически произведено сокращение штата, а в приказе указано, что работник уволен в связи с сокращением численности работников, он вправе потребовать изменить причину увольнения, в том числе через суд (ч. 5   
ст. 394 ТК РФ);

- внести запись в трудовую книжку (в случае ее ведения) или включить информацию в сведения о трудовой деятельности.

*Выплатить работникам положенные суммы*

При увольнении в связи с сокращением работникам полагаются выходное пособие, средний заработок на время трудоустройства, а также дополнительная компенсация (только в том случае, если по просьбе работника его увольняют досрочно).

Выплаты, не связанные напрямую с сокращением, предоставляются в общем порядке. В частности, при увольнении надо выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении. Выходное пособие за первый месяц после увольнения работника выплачивается в день увольнения (ч. 4   
ст. 84.1, ч. 1 ст. 140, ч. 1 ст. 178, ч. 1 ст. 318 ТК РФ).

Выплачивать работнику средний заработок за второй и третий месяцы (четвертый, пятый и шестой месяцы – для тех, кто работал на Крайнем Севере или в приравненной к нему местности и увольняется по основному месту работы) нужно, если работник представит необходимые подтверждающие документы.

Средний заработок за второй месяц нетрудоустройства выплачивается при представлении работником трудовой книжки (в случае ее ведения) и паспорта (абз. 1 п. 12 Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.03.1988 № 113/6-64). Вместо трудовой книжки работник может представить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ).

Выплата среднего заработка за третий месяц нетрудоустройства производится при представлении работником решения органа службы занятости населения о том, что за ним нужно сохранить такой заработок за третий месяц (ч. 2 ст. 178 ТК РФ)

*Какой датой производится увольнение работника при сокращении?*

Дата увольнения зависит от того, в какой срок нужно предупредить об увольнении. По общему правилу предупредить работников необходимо не менее чем за два месяца до увольнения. Следовательно, дата увольнения – соответствующее число последнего месяца срока (ч. 2 ст. 180, ч. 3 ст. 14 ТК РФ). Если дата увольнения выпала на выходной (нерабочий праздничный) день, она переносится на первый рабочий день (ч. 4 ст. 14 ТК РФ).

Если в нерабочий день истекает срок уведомления о сокращении, увольнение производится в ближайший рабочий день, следующий за окончанием нерабочего оплачиваемого периода.

В случае уведомления сезонных работников за семь календарных дней датой увольнения будет восьмой календарный день со дня уведомления. При уведомлении не меньше, чем за три календарных дня работников, с которыми заключены срочные трудовые договоры до двух месяцев, датой увольнения будет четвертый календарный день со дня уведомления. Если дата увольнения выпадает на выходной (нерабочий праздничный) день, ее нужно перенести на первый рабочий день.

К сведению. Во избежание ошибок при подсчете дат увольнения и претензий со стороны работников в уведомлении об увольнении можно указать конкретную дату. Так как в ч. 2 ст. 180 ТК РФ отражен минимально допустимый срок уведомления, работодатель может обезопасить себя, добавив к минимальному сроку запас в несколько дней.

Если в день увольнения работник заболеет, дату увольнения переносят на первый день его выхода на работу (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).