**Действия работодателя при высвобождении работников в связи с сокращением численности (штата)**

**1 шаг**

**Издать приказ о сокращении численности или штата работников на предприятии.**

Обязательно нужно подготовить и утвердить новое штатное расписание.

Доказательством сокращения численности работников является уменьшение в организации общего количества работников всех категорий либо уменьшение числа работников определенной категории (специальности, профессии и т.д.) в целом по организации. В последнем случае требуется уточнить, уменьшалось ли в целом по организации, а не только в каком-либо подразделении, количество работников той категории (специальности, профессии и т.д.), по которой производилось сокращение.

Уведомить письменно органы службы занятости и выборный орган первичной профсоюзной организации о предстоящем высвобождении работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, **массового** увольнения работников - не позднее, чем за **три** месяца.

Согласно пункту 2 статьи 25, пункту 3 статьи 21 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 №1032\_1 «О занятости населения в Российской Федерации», статье 82 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и соответствующие профсоюзные органы (в порядке, установленном трудовым законодательством), 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.

  Согласно Постановлению Совета Министров РФ от 05.02.1993 № 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

**2 шаг**

**Соблюдение преимущественного права на оставление на работе.**

Необходимо определить, кто из работников вправе остаться, а кого придется сократить.

При этом нужно помнить, что есть работники, которых уволить нельзя по закону, и работники, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

Не могут быть уволены согласно ст. 261 ТК РФ в связи с сокращением численности и штата работников:

* беременные женщины,
* женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,
* одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида - до 18 лет),
* другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

Согласно ст. 179 ТК РФ должно быть соблюдено преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации.

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.

Для определения производительности могут быть сравнены данные о выполнении норм выработки, о качестве выполняемой работы, отсутствии брака и т.д. О более высокой квалификации свидетельствует наличие у работника высшего профессионального образования, получение второго образования, наличие ученой степени, ученого звания и т.п.

При равной производительности труда и квалификации 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 данной организации 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.

К лицам, находящимся на иждивении работника, относятся нетрудоспособные члены семьи, которыми признаются:

* дети, братья, сестры и внуки, не достигшие возраста 18 лет, а также дети, братья, сестры и внуки, обучающиеся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно - правовой формы, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет, или дети, братья, сестры и внуки старше этого возраста, если они до достижения возраста 18 лет стали инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности. При этом братья, сестры и внуки признаются нетрудоспособными членами семьи при условии, если они не имеют трудоспособных родителей;
* один из родителей или супруг, либо дедушка, бабушка, независимо от возраста и трудоспособности, а также брат, сестра либо ребенок, достигшие возраста 18 лет, если они заняты уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками, не достигшими 14 лет, и не работают;
* родители и супруг, если они достигли 60 или 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности;
* дедушка и бабушка, если они достигли возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности, при отсутствии лиц, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации обязаны их содержать (ст. 9 Закона РФ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации").

Преимущественное право на оставление на работе также предоставляется:

* авторам изобретений (ст. 35 Закона СССР от 31.05.91 "Об изобретениях в СССР");
* супругам военнослужащих в государственных организациях, воинских частях (ст. 10 Федерального закона от 27.05.98 № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
* гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей на работе, куда они поступили впервые после увольнения с военной службы, а также одиноким матерям военнослужащих, проходящих военную службу по призыву (ст. 23 указанного Закона);
* лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы, лицам, получившим инвалидность вследствие чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986 - 1990 годах, а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам (Закон РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС");
* лицам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (ст. 2 Федерального закона № 2-ФЗ от 10.01.2002 "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне").

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

**3 шаг**

**Письменное предупреждение о предстоящем увольнении.**

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

* либо предупредить работников, которых предполагается уволить, о предстоящем увольнении персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения (ч.2 ст.180 ТК РФ);
* либо с письменного согласия таких работников расторгнуть с ними трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.3 ст.180 ТК РФ).

В случае, если работник отказывается ознакомиться с письменным уведомлением о сокращении его должности, то такое уведомление направляется ему по домашнему адресу "заказным письмом с уведомлением". Также составляется акт об отказе ознакомиться с письменным уведомлением о сокращении должности работника. Это делается работодателем для того, чтобы впоследствии, если работник обратится в суд с иском о незаконности процедуры увольнения, работодатель смог доказать документально, что он сделал все для соблюдения процедуры, а нарушил ее именно работник.

**4 шаг**

**Предложить письменно каждому подпадающему под сокращение работнику перевод на другую имеющуюся работу (ч.1 ст.180 ТК РФ).**

Одновременно с предупреждением работника об увольнении в связи с сокращением численности и штата, работодатель должен принять меры к трудоустройству сокращаемых работников. Например, перевести их на другие должности внутри своего предприятия, переобучить, помочь в трудоустройстве на другие предприятия.

Предлагаемые при внутреннем переводе должности должны быть в новом штатном расписании, по ним должны существовать утвержденные должностные инструкции с перечнем обязанностей, а также должны быть утверждены оклады (или другие системы оплаты труда).

В первую очередь каждому работнику предлагается работа (должность), соответствующая квалификации работника. При отсутствии такой работы работодатель должен предложить работнику вакантную нижестоящую должность (нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Варианты 3-го шага могут быть следующие:

* Если работник согласится, то необходимо соблюсти процедуру перевода.
* Если работник откажется от предоставляемой работы, то необходимо оформить письменный отказ.
* Если работодатель не может предоставить работнику вакантную должность, он должен составить акт о невозможности такого перевода.
* Если работнику предложены вакансии, но он отказывается письменно ознакомиться с таким предложением, то об этом составляется акт.

Следует иметь в виду, что увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ч.2 ст.81 ТК РФ). Невыполнение данного требования является нарушением законодательства о труде. При отказе работника на перевод на другую работу необходимо получить от него отказ в письменном виде. Это позволит работодателю иметь в дальнейшем доказательства предложения работнику другой работы и свидетельство его отказа.

**5 шаг**

**Письменное предложение появившихся новых вакансий накануне расторжения трудового договора (по истечении 2 месяцев).**

Смотрите шаг №3.

**6 шаг**

**Издание приказа о прекращении трудового договора.**

Нужно помнить, что не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Если увольняется работник в возрасте до 18 лет, увольнение может иметь место только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

**7 шаг**

**Ознакомление каждого работника с приказом об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации под роспись.**

С приказом работники должны быть ознакомлены не позднее 3 дней со дня его издания.

**8 шаг**

**Регистрация приказа в соответствующей системе документооборота учреждения (организации).**

**9 шаг**

**Расчет и выплата заработной платы, выходного пособия (в соответствии со ст. 178 ТК РФ) со всеми причитающимися работнику выплатами в день увольнения.**

Расчет денежной компенсации за все неиспользованные отпуска (оформление записки-расчета обязательно).

Статья 178. Выходные пособия

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81) 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.

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении".

**10 шаг**

**Оформление записи о прекращении трудового договора в трудовой книжке и личной карточке.**

Трудовые книжки работников организации заполняются в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации №225 от 16.04.2003 года и Инструкцией по заполнению трудовых книжек (Приложение №1 к Постановлению Минтруда России от 10.10.2003 года №69).

**11 шаг**

**В день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.**

В соответствии со 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 вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.