Порядок увольнения работников по сокращению численности (штата)

Сокращение численности или штата работников - одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Процедура увольнения работников по сокращению четко регламентирована:

1. Издание приказа о внесении изменений в штатное расписание организации-работодателя и сокращении штата работников.

2. Оценка преимущественного право работников остаться на работе.

3. Уведомление увольняемых работников, службу занятости и выборный орган первичной профсоюзной организации (при наличии первичной профсоюзной организации) в установленные сроки.

4. Предложение работникам иную работу по всем имеющимся в организации-работодателе вакантным штатным единицам, как соответствующим квалификации данных работников, так и вакантным нижестоящим должностям, или нижеоплачиваемую работу.

5. Издание приказов о расторжении трудового договора с работниками.

6. Выплата работникам выходное пособие в размерах и порядке, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, необходимо помнить, что работодатель не вправе сокращать:

1) беременных женщин;

2) женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;

3) одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;

4) лиц, воспитывающих без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

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

6) работников, которых нельзя увольнять по итогам оценки преимущественного права;

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

Нарушение процедуры сокращения численности (штата) работников организации может повлечь:

- привлечение работодателя к административной ответственности по статье 5.27 Кодекса об административных правонарушения Российской Федерации;

- признание увольнения незаконным, восстановление работника на работе с выплатой ему среднего заработка за все время вынужденного прогула;

- возмещение работнику морального вреда, судебных издержек