

УВОЛЬНЕНИЕ И СОКРАЩЕНИЕ РАБОТНИКОВ



Подготовили: Марышева Д.А. Сорокина В.И.

УВОЛЬНЕНИЕ



это прекращение трудовых отношений между работодателем и работником, освобождение сотрудника от занимаемого рабочего места и должности. При увольнении основным моментом является полное соблюдение прав работника и защита его от незаконного увольнения, гарантией этого является то, что все основания расторжения трудового договора закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ)



ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА





1) СОГЛАШЕНИЕ СТОРОН
(СТАТЬЯ 78 НАСТОЯЩЕГО
КОДЕКСА);

Трудовой договор может
быть в любое время
расторгнут по соглашению
сторон трудового договора.





2) ИСТЕЧЕНИЕ СРОКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТАТЬЯ 79 НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА), ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ СЛУЧАЕВ, КОГДА ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ФАКТИЧЕСКИ ПРОДОЛЖАЮТСЯ И НИ ОДНА ИЗ СТОРОН НЕ ПОТРЕБОВАЛА ИХ ПРЕКРАЩЕНИЯ;

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.



Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).



3) РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА (СТАТЬЯ 80 НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА); РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО РАСТОРГНУТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ПРЕДУПРЕДИВ ОБ ЭТОМ РАБОТОДАТЕЛЯ В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ НЕ ПОЗДНЕЕ ЧЕМ ЗА ДВЕ НЕДЕЛИ, ЕСЛИ ИНОЙ СРОК НЕ УСТАНОВЛЕН НАСТОЯЩИМ КОДЕКСОМ ИЛИ ИНЫМ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ. ТЕЧЕНИЕ УКАЗАННОГО СРОКА НАЧИНАЕТСЯ НА СЛЕДУЮЩИЙ ДЕНЬ ПОСЛЕ ПОЛУЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ ЗАЯВЛЕНИЯ РАБОТНИКА ОБ УВОЛЬНЕНИИ.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.





До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.





4) РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (СТАТЬИ 71 И 81 НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА);

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.



Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.



Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);



5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;



б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;





7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;





5) ПЕРЕВОД РАБОТНИКА ПО ЕГО ПРОСЬБЕ ИЛИ С ЕГО СОГЛАСИЯ НА РАБОТУ К ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ ИЛИ ПЕРЕХОД НА ВЫБОРНУЮ РАБОТУ (ДОЛЖНОСТЬ);

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.



Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.



6) ОТКАЗ РАБОТНИКА ОТ ПРОДОЛЖЕНИЯ РАБОТЫ В СВЯЗИ СО СМЕНОЙ СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ, С ИЗМЕНЕНИЕМ ПОДВЕДОМСТВЕННОСТИ (ПОДЧИНЕННОСТИ) ОРГАНИЗАЦИИ ЛИБО ЕЕ РЕОРГАНИЗАЦИЕЙ, С ИЗМЕНЕНИЕМ ТИПА ГОСУДАРСТВЕННОГО ИЛИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (СТАТЬЯ 75 НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА);

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.



При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.



7) ОТКАЗ РАБОТНИКА ОТ ПРОДОЛЖЕНИЯ РАБОТЫ В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЕМ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ СТАТЬИ 74 НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА);

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.



В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.



8) ОТКАЗ РАБОТНИКА ОТ ПЕРЕВОДА НА ДРУГУЮ РАБОТУ, НЕОБХОДИМОГО ЕМУ В СООТВЕТСТВИИ С МЕДИЦИНСКИМ ЗАКЛЮЧЕНИЕМ, ВЫДАННЫМ В ПОРЯДКЕ, УСТАНОВЛЕННОМ ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ЗАКОНАМИ И ИНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ ПРАВОВЫМИ АКТАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ЛИБО ОТСУТСТВИЕ У РАБОТОДАТЕЛЯ СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ РАБОТЫ (ЧАСТИ ТРЕТЬЯ И ЧЕТВЕРТАЯ СТАТЬИ 73 НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА);

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.



Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.



9) ОТКАЗ РАБОТНИКА ОТ ПЕРЕВОДА НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ ВМЕСТЕ С РАБОТОДАТЕЛЕМ (ЧАСТЬ ПЕРВАЯ СТАТЬИ 72.1 НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА);

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.



Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.



10) ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, НЕ ЗАВИСЯЩИЕ ОТ ВОЛИ СТОРОН (СТАТЬЯ 83 НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА);

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
 - 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
 - 3) неизбрание на должность;
 - 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
 - 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 



7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;





11) НАРУШЕНИЕ УСТАНОВЛЕННЫХ НАСТОЯЩИМ КОДЕКСОМ ИЛИ ИНЫМ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ ПРАВИЛ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЕСЛИ ЭТО НАРУШЕНИЕ ИСКЛЮЧАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРОДОЛЖЕНИЯ РАБОТЫ (СТАТЬЯ 84 НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА). ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В СЛЕДУЮЩИХ СЛУЧАЯХ:

заклучение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;



заклучение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;



отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;



ТК РФ СТАТЬЯ 140. СРОКИ РАСЧЕТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ



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.

СОКРАЩЕНИЕ РАБОТНИКОВ



СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА



Если планируется уменьшить количество работников по определенным должностям - это сокращение численности. Если же будут сокращаться какие-то должности или целые структурные подразделения - происходит сокращение штата. Хотя процедура одна и та же, важно понимать данное отличие, так как от этого зависит формулировка причин увольнения в трудовой книжке. Но какое бы ни планировалось сокращение, необходимо корректировать штатное расписание.

Напомним, что штатным расписанием является организационно-распорядительный документ, которым оформляются структура, штатный состав и штатная численность организации, содержащий перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц.



ПРОЦЕДУРА СОКРАЩЕНИЯ



ПРОЦЕДУРА СОКРАЩЕНИЯ



1. Оформление решения о проведении сокращения. Это самый первый и важный этап сокращения, так как обоснованность принятия решения является одним из критериев законности увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Именно такое решение дает основание для внесения соответствующих изменений в штатное расписание учреждения и в количество работников.

Новое штатное расписание или изменения в действующем штатном расписании должны предусматривать реальное сокращение численности или штата работников, то есть вместо сокращаемой должности недопустимо одновременное введение в штатное расписание новой аналогичной должности, на которую принимается другой работник. Приведем пример оформления решения.

2. Определяем преимущественное право на оставление на работе. Согласно ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе предоставляется лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

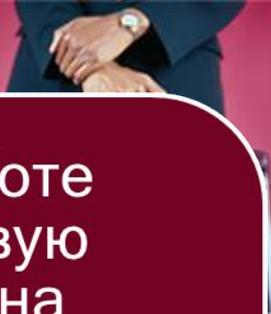


При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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);

Преимущественное право на оставление на работе может учитываться только среди работников, занимающих одинаковую должность.

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; лицам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.



Преимущественное право на оставление на работе предоставляется гражданам, получившим лучевую болезнь, и инвалидам вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»), должностным лицам и гражданам, допущенным к государственной тайне (Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне»)

И конечно, нужно помнить о гарантиях беременным и женщинам с детьми, установленных ст. 261 ТК РФ. Отдельно стоит сказать о сокращении сотрудников, являющихся членами профсоюза. Такое увольнение нужно согласовать с профсоюзным органом. Учет мнения профсоюза осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ. Срок уведомления работника начинается отсчитываться с момента получения им уведомления.

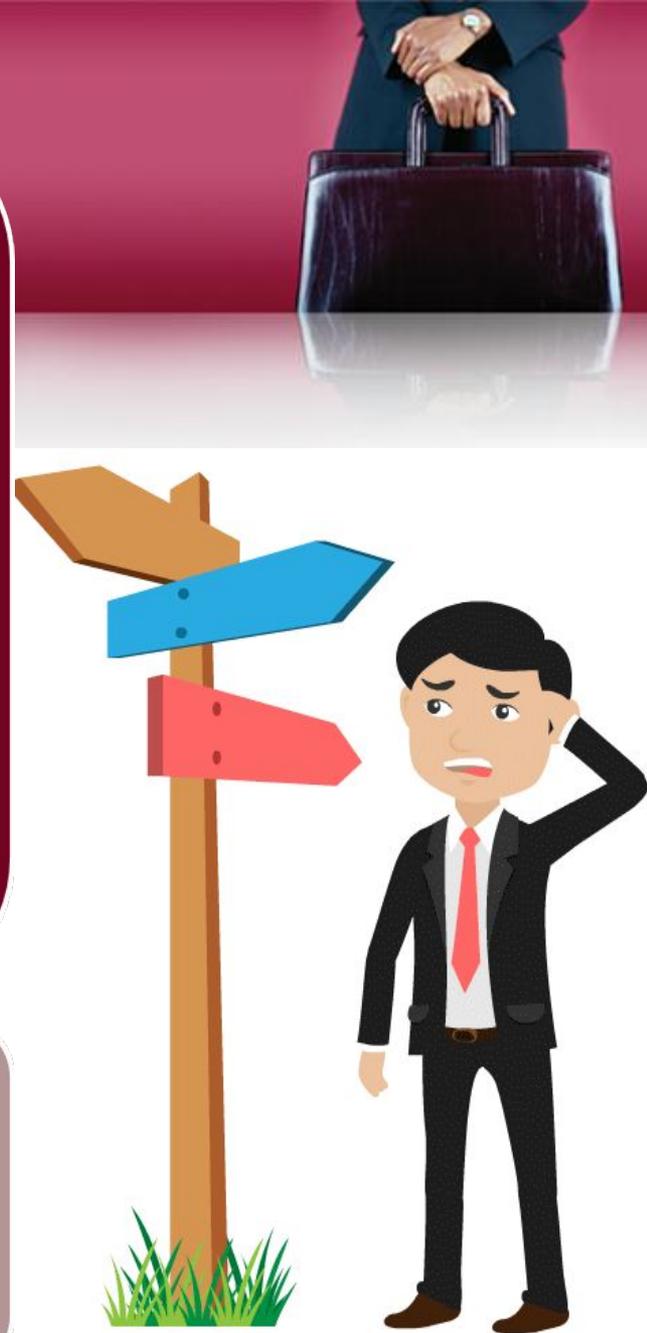


3. Уведомляем работников. В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4. Уведомляем о сокращении профсоюз и службу занятости. Одновременно с уведомлением сотрудников работодатель должен направить сообщение о предстоящем увольнении в связи с сокращением выборному органу первичной профсоюзной организации. Сделать это необходимо также не менее чем за два месяца до предполагаемого увольнения. Причем если планируется массовое сокращение, профсоюзу нужно сообщить об этом не менее чем за три месяца. Таково требование ст. 82 ТК РФ.

5. Предлагаем работнику вакантные должности. Одной из гарантий, предоставляемых работнику при сокращении, является обязательное предложение другой имеющейся в учреждении работы (вакантной должности). Причем предлагать необходимо как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. Сделать это можно сразу в уведомлении (как у нас в примере), а можно отдельным документом.

Отметим, что предлагать вакантные должности или другую работу работодатель обязан на протяжении всего срока предупреждения до увольнения.





6. Издаем приказ об увольнении. Если работник отказался от перевода на другую работу или вакантные должности в организации отсутствовали, то по истечении двух месяцев с момента уведомления работник увольняется. По общему правилу, установленному ст. 84.1 ТК РФ, расторжение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) по форме Т-8 или утвержденной учреждением.

С приказом об увольнении работник должен быть ознакомлен под роспись.

7. Вносим запись в трудовую книжку. Согласно Правилам ведения и хранения трудовых книжек, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках», записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81.



№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
...
7	01	12	2014	Трудовой договор расторгнут в связи с сокращением численности организации, пункт, 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской. Федерации Специалист ОК Волкова МП Ознакомлена. Спокойная	Приказ от 01.12.2014



8. Выплачиваем компенсации и иные суммы, причитающиеся работнику. Согласно ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому 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).

9. Выдаем документы. В последний рабочий день работнику должна быть выдана трудовая книжка. Факт ее получения работник должен подтвердить своей подписью в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них. Если в день увольнения выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте.



При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.



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 период работы у данного работодателя 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.

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

ТК РФ СТАТЬЯ 180. ГАРАНТИИ, ОБЯЗАННОСТИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ, СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ



При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.