



**ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
ПРОФСОЮЗ РОССИИ**
**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
ЛИСТОК**
ДЕКАБРЬ 2019 № 94
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



Россия, 664025, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Чудотворская, д. 8, а/я 486, 8(3952) 34-42-19

✉ gmpr@irmail.ru 🖥 gmpr38.ru

ПО ЖИВОМУ

Работодатель, в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации, может усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, поэтому вправе расторгать трудовые договоры с работниками по основанию, предусмотренному п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), соблюдая при этом права и гарантии работника, а также установленный порядок увольнения.

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 (статья 180 ТК РФ).

При этом, в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ, **увольнение работника** в связи с сокращением численности или штата работников организации **допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику в письменной форме 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.

КТО ИМЕЕТ ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО ?

Статья 179 ТК РФ обязывает работодателя применять последовательно ряд критериев при персональном отборе работников, подлежащих сокращению, и имеющих преимущества для оставления на работе.

В качестве главного критерия оставления на работе выступает более высокая производительность труда и квалификация работника.

Более высокая производительность характеризуется не только как количество выпускаемой в единицу времени продукции, но и как более высокое качество продукции, более эффективное использование материальных ресурсов, оборудования и агрегатов, и т.п.

Более высокая квалификация характеризуется уровнем образования, в том числе полученным на курсах повышения квалификации, уровнем знаний, умений, профессиональных навыков и опытом работы (стажем). Наличие изобретений и рационализаторских предложений, авторских свидетельств, ученых степеней и т.п., также влияет на принятие решений.

В случае, **если работники имеют равную** производительность труда и квалификацию, то **предпочтение** отдается:

- семейным - при наличии в семье 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 боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При этом необходимо иметь в виду, что указанная выше последовательность перечисления категорий работников, пользующихся преимущественным правом оставления на работе, не имеет заранее определяющего значения. Право остаться на работе может быть предоставлено любому из них.

Преимущественное **право оставления на работе** также предусматривается федеральными законами отдельным категориям работников. Например, одиноким матерям военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву; гражданам, уволенным с военной службы, а также членам их семей - на работе, на которую они поступили впервые; гражданам, подвергшимся радиационному воздействию на Семипалатинском полигоне и т.д.

Помимо этого, Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу РФ предусматривает условие, что при сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию.

КОГО НЕЛЬЗЯ УВОЛИТЬ ?

Запрет на расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников организации установлен Трудовым кодексом РФ (ст. 261) в отношении:

- беременной женщины;
- женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, а также другого лица, воспитывающего указанных детей без матери;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- единственного кормильца ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

КАКИЕ ВЫПЛАТЫ ПРИ СОКРАЩЕНИИ И ПОСЛЕ ?

Работодатель вправе предложить работнику расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения о предстоящем сокращении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 ТК РФ). Работник с учетом своих интересов вправе принять, либо отказаться от такого предложения. Согласие должно быть оформлено в письменной форме.

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).

Если **в двухнедельный срок после увольнения** работник обратился в орган службы занятости населения и не был им трудоустроен, то по его решению средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца (статья 178 ТК РФ).

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением, выплачивается выходное пособие в

размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Если **в месячный срок** после увольнения такой работник обратился в орган службы занятости населения и не был им трудоустроен, то средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения (статья 318 ТК РФ).

Дополнительная компенсация за расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения и выходное пособие выплачивается работнику в день его увольнения — последний день работы. Средний месячный заработок на период трудоустройства выплачивается за второй и последующие месяцы не трудоустройства работника.

Все перечисленные выше выплаты осуществляются за счет средств работодателя.

Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации, признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохранялась средняя заработная плата (с зачетом выходного пособия), пособие по безработице начисляется начиная с первого дня по истечении указанного периода.

Пособие по безработице гражданам, уволенным по сокращению, начисляется в процентном отношении к среднему заработку, а период выплаты не может превышать шесть месяцев в суммарном исчислении в течение 12 месяцев.

Закон «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривает дополнительные **повышенные гарантии** социальной поддержки для граждан **предпенсионного возраста**, признанным в установленном порядке безработными. В частности, для них предусмотрен **увеличенный период выплаты пособия** по безработице (до 12 месяцев) и **более длительная выплата пособия** в процентном соотношении к среднемесячному заработку.

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

ДОСРОЧНАЯ ПЕНСИЯ

По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации, не достигшим возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, и имеющим **страховой стаж** продолжительностью **не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно** либо имеющим **указанный страховой стаж и необходимый стаж работы на соответствующих видах работ**, дающих право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ «О страховых пенсиях», с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, **но не ранее чем за два года** до наступления соответствующего возраста. Такая пенсия устанавливается в соответствии с порядком и на условиях, которые предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

ОСОБЫЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Специальными законами отдельным категориям граждан предоставляются дополнительные гарантии, связанные с сокращением.

Например, работникам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях (Федеральный закон № 159-ФЗ от 21.12.1996 г. «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

СОКРАЩЕНИЕ ИЛИ СОГЛАШЕНИЕ ?

Нередко работодатели предлагают работнику уволиться вместо «сокращения» по «соглашению сторон» с выплатой определенной компенсации.

Разница между этими основаниями прекращения трудового договора, заключается в **правовых последствиях, а также в дополнительных гарантиях и возможностях** при увольнении не по своей инициативе, то есть вынуждено – по сокращению.

Относительно справедливости компенсации за досрочное расторжение трудового договора, то, по нашему мнению, сумма единовременных «отступных» за «беспроблемное» для работодателя увольнение должна быть не менее сумм, гарантированных работнику законом при сокращении.

Данная сумма для всех работников при самых неблагоприятных сценариях составляет не менее 5 размеров средней зарплаты (зарплата за 2 месяца с момента уведомления до даты сокращения + выходное пособие в размере среднего месячного заработка + 2 месяца сохранения среднего заработка на период трудоустройства, если работник встал на учет в центр занятости), для работников, увольняемых из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - не менее 8 размеров средней зарплаты.

Письменное оформление договоренностей о размере выплат по соглашению является обязательным.

Центром занятости населения, работникам, уволенным в связи с сокращением, также могут предоставляться определенные преимущества при подборе работы, трудоустройстве, переобучении, по сравнению с работниками, уволенными по другим основаниям.

В любом случае, принятие окончательного решения, по какому из указанных оснований быть уволенным является правом работника. Однако важно понимать, что, ставя собственноручную подпись в кадровых документах работодателя при выборе того или иного основания, отыграть ситуацию назад уже не получится.

ГАРАНТИИ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

Дополнительные преимущества имеют работники, являющиеся членами нашего профсоюза, поскольку их увольнение производится только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Работодатель, заинтересованный в принятии обоснованного решения по вопросу увольнения конкретного члена профсоюза в связи с его сокращением, должен направить (помимо проекта приказа об увольнении) в профсоюзный комитет действующее штатное расписание и проект планируемого штатного расписания, письменное обоснование необходимости проведения организационно-штатных мероприятий, документы, подтверждающие рассмотрение работодателем вопроса о преимущественном праве на оставление на работе и обосновывающие отсутствие такого права у увольняемого, документы, связанные с занятостью и трудоустройством работника, и другие необходимые материалы, свидетельствующие о полном соблюдении требований процедуры увольнения, прав работника и обязанностей работодателя.

По результатам рассмотрения, проверки и оценки, представленных документов, профсоюзный комитет принимает мотивированное мнение, в котором отражает свое решение относительно законности и обоснованности увольнения конкретного работника-члена Горно-металлургического профсоюза России.

В связи с этим, работнику-члену нашего профсоюза, оказавшемуся в списках лиц, подлежащих сокращению, рекомендуем оперативно предоставить в профсоюзный комитет максимально полную и достоверную информацию о своем образовании, квалификации, семейном положении, и иных обстоятельствах, которые могут существенно повлиять на его защиту и сохранение рабочего места.

По письменному заявлению работник вправе присутствовать на заседании профкома при подготовке мотивированного мнения по вопросу своего сокращения.

**ОСТАЛИСЬ ВОПРОСЫ ?
ОБРАЩАЙСЯ В ПРОФКОМ ИЛИ К НАМ,
КОНТАКТЫ ВЫШЕ И НА САЙТЕ gmpr38.ru
ИЩИ НАС В СОЦСЕТЯХ #ГМПР38**

**Поделиться
ЭТИМ ЛИСТКОМ**

