При несогласии профсоюза с сокращением в течение трех рабочих дней с работодателем проводятся дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

Если согласие так и не достигнуто, работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня запроса мнения профсоюза имеет право принять окончательное решение о сокращении и расторгнуть трудовой договор с членом профсоюза не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюза.

Решение работодателя о сокращении может быть обжаловано работником или представляющим его интересы профсоюзом в государственную инспекцию труда либо в суд (ст. 373 ТК РФ).

ЭТО ВАЖНО! Если мотивированное мнение профсоюза не запрашивалось или нарушен срок увольнения после его получения, увольнение является незаконным.

Шаг № 7. Оформляется увольнение

Расторжение договора оформляется приказом работодателя. В трудовую книжку вносится запись об увольнении по сокращению штата (численности) на основании п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Шаг № 8. Расчеты с работником

В последний рабочий день помимо заработной платы работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

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.

ЕСЛИ ТВОИ ПРАВА НАРУШЕНЫ

Обращайся:

- в Федерацию профсоюзов РБ:
450008, г. Уфа, ул. Кирова, д. 1
Факс: **+7(347)272-58-53**
Телефон горячей линии **8(800)347-01-12**
Сайт: www.fprb.ru e-mail: ufa@fprb.ru

- в правовую инспекцию труда Федерации профсоюзов Республики Башкортостан:
Тел. **272-33-45** e-mail: pravotdel@fprb.ru
Многоканальный телефон**: 8-965-66-000-10**

- в республиканские организации отраслевых профсоюзов, к правовым инспекторам труда:

Профсоюза госучреждений	**272-32-58**
Профсоюза раб. связи	**272-08-09**
Профсоюза раб. нар. обр. и науки	**273-18-43**
Профсоюза строителей	**273-75-36**
Профсоюза хим.отраслей	**251-57-79**
Профсоюза нефт. и газ. отраслей	**272-86-80**
Профсоюза авиапромышленности	**272-43-06**
Профсоюза авт. транс., и дор. хоз.	**272-09-51**
Профсоюза АПК	**273-54-81**
Профсоюза здравоохранения	**272-89-12**
Профсоюза культуры	**273-50-38**
Профсоюза промышленности	**273-18-67**
Профсоюза ЖКХ	**282-55-58**
Профсоюза горно-металлургического	**251-13-07**

- в Государственную инспекцию труда в РБ:
450059, г. Уфа, Большая Гражданская, 24
Тел.**+7 (347) 277-87-09**
Телефон горячей линии **8-800-707-88-41**

Издано за счет субсидии на основании Договора № 160/7 от 12 марта 2018 г. о предоставлении из бюджета Республики Башкортостан субсидии на финансовое обеспечение затрат в связи с реализацией общественно значимой программы.

Распространяется бесплатно

Тираж 2000 экз.
Отпечатано ООО «ПКФ «БумЦентр»

ПРОФСОЮЗНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Республиканский союз «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан»

Процедура сокращения численности или штата работников



сайт: www.fprb.ru
e-mail: pravotdel@fprb.ru

Уфа 2018 год

Трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников (ст. 81 ТК РФ).

Строгое соблюдение работодателем порядка увольнения работника по сокращению численности (штата) – главное условие обеспечения прав и законных интересов работников.

ИМЕЙ ВВИДУ! При сокращении численности уменьшается количество штатных единиц по конкретной должности, хотя сама должность не упраздняется. При сокращении штата из штатного расписания исключается определенная должность.

ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА:

Шаг № 1. Работодателем издается приказ о сокращении численности (штата)

Приказ должен содержать причины и дату предстоящего сокращения, а также сокращаемые должности. Этим же либо отдельным приказом утверждается новое штатное расписание.

Шаг № 2. Уведомляются органы занятости и первичная профсоюзная организация

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении с ними трудовых договоров работодатель обязан уведомить профсоюз и службу занятости в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до увольнения работников, а при массовом увольнении в связи с сокращением численности (штата) – не позднее чем за 3 месяца.

Критерии, по которым увольнение относится к массовым, закрепляются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

Шаг № 3. Определяются работники, имеющие преимущественное право на оставление на работе

При сокращении численности (штата) такое право 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;
- 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 (ст.179 ТК РФ).

ЗНАЙ! Не могут быть уволены по сокращению численности (штата):

- беременные сотрудницы;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет/ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет/ребенка-инвалида до 18 лет без матери;
- родитель (иной представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет/ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо воспитывающий трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ).

Шаг № 4. Сокращаемые работники уведомляются о предстоящем увольнении

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата) работник должен быть предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

ЗАПОМНИ! Если о предстоящем сокращении работник не уведомлен под роспись либо это сделано невовремя, увольнение может быть признано незаконным.

Шаг № 5. Работнику предлагаются имеющиеся у работодателя вакансии

В течение всего периода проведения сокращения работодатель обязан предлагать работнику, с учетом состояния его здоровья, все имеющиеся вакантные должности или работу, соответствующие квалификации работника, а также нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Вакансии, имеющиеся у работодателя в другой местности, предлагаются, только если это предусмотрено коллективным или трудовым договором.

Шаг № 6. Запрашивается мнение профсоюза

При сокращении работника - члена профсоюза выборный орган первичной профсоюзной организации представляет мотивированное мнение.