



Информационный ЛИСТОК № 3

март 2016 года

Увольнение по сокращению

Что нужно знать, если вас предупредили об увольнении по сокращению штата



Процедура расторжения трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ – сокращение численности или штата работников организации – регулируется статьями 81, 82, 178, 179, 180 ТК РФ.

Если именно Вас предупредили о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата, то это значит, работодатель считает, что:

- у вас самая низкая производительность труда и квалификация (если аналогичную должность, специальность занимают и другие работники);
- при равной производительности труда и квалификации у вас нет преимущественного права на оставление на работе.

Преимущественное право дается:

- при наличии 2 и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном вашем содержании или получающих от вас помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - при отсутствии в вашей семье других работников с самостоятельным заработком;
 - если в данной организации вы получили трудовое увечье или профзаболевание;
 - если вы инвалид Великой Отечественной войны, инвалид боевых действий по защите Отечества;
 - если вы повышаете свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- Безусловно, эти выводы работодателя могут вами оспариваться, но вы все же предупреждены, и поэтому следует знать следующее.

1. Об увольнении вы должны быть предупреждены **персонально**, под роспись и не менее чем за **2 месяца**. В уведомлении вы вправе написать «ознакомлен», поставить подпись и дату. Именно с этой даты начинается исчисление 2-месячного срока предупреждения.

2. Увольнение допускается, если вас невозможно перевести с вашего согласия на другую работу. Поэтому работодатель должен предложить вам (письменно) все имеющиеся в организации вакантные должности, специальности, профессии (в том числе появившиеся в 2-месячный срок со дня предупреждения), которые вы можете выполнять с учетом вашего образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

! Работодатель должен предложить вам не только нижестоящие, но и вакантные **вышестоящие** должности, если ваша квалификация им соответствует.

Не спешите сразу отказываться от предложенных вакансий. При первоначальном предложении вы можете написать «Ознакомлен» и поставить подпись и дату. Если вас устраивает какая-то предложенная работа, вы пишете: «Согласен с предложенной работой...» (далее указываются предложенная должность и подразделение), ставите подпись и дату. А прежде чем отказаться от всех предложенных работ, советуем подумать. Вы успеете это сделать перед увольнением, когда вам еще раз предложат все вакансии.

Знайте, что вы вправе отказаться поставить подписи как в уведомлении о предстоящем увольнении, так и в документе о предложенных вакансиях. В этом случае работодатель оформляет соответствующие акты о вашем отказе, что может быть приравнено (в случае оспаривания законности увольнения) к выполнению работодателем обязанности ознакомить вас письменно с указанными документами.

Если вы являетесь членом профсоюза,

то для вас законом предусмотрена дополнительная гарантия. В этом случае работодатель до расторжения трудового договора обязан направить в профком проект приказа о вашем увольнении и копии всех документов, являющихся основанием для принятия такого решения. Профком в течение 7 рабочих дней, проверив соблюдение работодателем требований законодательства, должен принять решение и направить работодателю свое мотивированное мнение по проекту приказа о вашем увольнении.

По истечении 2-месячного срока со дня предупреждения работодатель вправе расторгнуть с вами трудовой договор по сокращению штата, издав соответствующий приказ и внося запись в трудовую книжку. В день увольнения, который является последним днем работы, работодатель обязан выдать вам трудовую книжку и выплатить все причитающиеся вам денежные суммы. Помимо заработной платы за фактически отработанное время и компенсации за неиспользованные отпуска, вам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Статья 178 ТК РФ гарантирует вам сохранение среднего месячного заработка и за второй месяц трудоустройства. В исключительных случаях он сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, что в двухнедельный срок после увольнения вы обратились в этот орган и не были им трудоустроены. Запрещается увольнение по инициативе работодателя, в том числе в случае сокращения численности или штата работников, в период вашей временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (очередном, дополнительном, без сохранения заработной платы, учебном).

! Не допускается увольнение в связи с сокращением численности (штата) беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (отцы детей, опекуны (попечители)).

Знайте, что вы вправе написать заявление с просьбой расторгнуть трудовой договор по сокращению штата **до истечения 2-месячного срока предупреждения**, указав конкретную дату увольнения. В этом случае работодатель вправе (но не обязан) удовлетворить вашу просьбу, выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Постановлением Правительства РФ от 12.11.2015 г. №1223 на 2016 год установлены минимальная и максимальная величина **пособия по безработице** – 850 руб. и 4900 руб. На эту величину начисляется уральский коэффициент.

Если Вы считаете, что увольнение прошло с нарушением вышеперечисленных требований Трудового кодекса РФ, вы вправе обратиться в течение **месяца** со дня увольнения в суд с заявлением о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за дни вынуждено прогула, компенсации морального вреда. В этом случае за юридической помощью члены профсоюза могут обратиться в юридический отдел областного комитета ГМПР 454091 г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46 каб. № 305 тел. 8(351)263-08-77. В правовой центр «Металлург», г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46 каб. № 718, тел. 8(351)266-62-43

***Членом Горно-металлургического профсоюза России
юридическая помощь оказывается бесплатно.***