

## **ПАМЯТКА**

### **члену профсоюза «Кризисные увольнения»**

В связи со сложившейся неблагоприятной финансово-экономической ситуацией в условиях экономических санкций, действующих в отношении Российской Федерации, работодатели принимают решения о сокращении численности или штата работников, объявляют о начале простоя, введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели. Иногда под различными предлогами предлагают работникам расторгнуть трудовой договор по инициативе самого работника (по собственному желанию).

### **Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников**

#### **Какие положены выплаты**

В последнее время увольнение с работы в связи с сокращением численности или штата работников является очень распространенным явлением. При этом многие люди задаются вопросом, а какие выплаты положены при сокращении. Как должно происходить законное увольнение по сокращению штатов?

Остановимся на самых важных моментах:

1. Работодатель обязан заранее – не менее чем за два месяца, предупредить сотрудников о сокращении численности или штата работников организации. При этом общего собрания или объявления на стенде недостаточно. Каждый работник должен лично расписаться в подтверждение того, что он получил эту информацию не менее чем за два месяца до планируемой даты увольнения. Никакие устные обсуждения и договорённости в счёт не берутся, должно быть именно **письменное уведомление**.
2. Если речь идёт не о полной ликвидации, а о сокращении, то работодатель обязан предложить сокращаемым работникам все вакантные должности, которые соответствуют их квалификации и профессиональному опыту, а если нет, то все вакантные должности (не менее двух раз в указанный период). Делать это его обязывает часть третья статьи 81 ТК РФ. На практике работники чаще всего не знают об этой обязанности работодателя.
3. Финансовые обязательства работодателя. Именно нежелание выполнять этот пункт и заставляет некоторых работодателей не применять формулировку «увольнение по сокращению штатов». Если же все-таки работодатель принял решение о сокращении численности или штата работников то, с того момента, как работника уведомили о предстоящем сокращении и до момента самого увольнения, сотрудник имеет право получить зарплату ещё три раза с учетом выходного пособия.

В соответствии с частью 1 статьи 178 ТК РФ, размер выходного пособия должен быть не менее среднемесячного заработка увольняемого сотрудника и выплачивается в день увольнения.

Если же в коллективном или трудовом договоре указан повышенный размер выходного пособия, то работодатель будет обязан выплатить именно эту сумму. В день увольнения выплачивается и компенсация за один или несколько неиспользованных отпусков, а также другие положенные ему денежные выплаты.

На практике многие работники, хотя и считаются уволенными «по сокращению штатов», но не получают выплат, положенных им по закону – просто потому, что не знают о своих правах или не готовы их отстаивать.

4. На этом финансовые компенсации работнику ещё не заканчиваются. Точнее, заканчиваются не всегда. В пункте первом указано, что работника должны уведомить о сокращении не менее чем за два месяца до увольнения. Но если сотрудник согласен расторгнуть трудовой договор досрочно, то он имеет право получить ещё одну финансовую компенсацию. Она также рассчитывается на основании среднего месячного заработка, пропорционально времени, которое осталось до даты фактического увольнения. Для этого нужно согласие работника, причём устные договоренности и здесь не имеют юридической силы: согласие работника обязательно должно быть выражено в письменной форме.

5. Часто уволенный по сокращению работник может дополнительно получить ещё за второй и третий месяц после потери работы. Эти компенсации выплачиваются в том случае, если бывший работник не успел за это время найти себе новую работу. Однако для получения этой выплаты нужно обязательно встать на учёт в службе занятости, причём не позже чем в течение двух недель после увольнения.

Если специалисты службы занятости не смогли подобрать сокращённому работнику место работы, подходящее по уровню квалификации, то бывший работодатель должен выплатить ещё за два месяца. Для этого в бухгалтерию бывшего работодателя нужно предоставить документы о том, что вы состоите на учёте в службе занятости и до сих пор не трудоустроились (чтобы доказать это, нужно предъявить трудовую книжку).

Оплата за второй месяц увольнения по сокращению должна быть равна количеству рабочих дней в этом месяце, умноженные на среднюю заработную плату за один день.

Если увольнение по сокращению штата происходит в организации расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).

Довольно распространённая ситуация, когда работнику сообщают о предстоящем сокращении, но при этом уговаривают написать заявление об увольнении по собственному желанию или по соглашению сторон. При этом работодатель чаще всего не объясняет разницы «по пунктам», а просто заявляет в качестве довода, что между этими разными видами увольнения «практически нет разницы». При этом часто делается акцент на то, что «увольнение по собственному желанию» – привычная и стандартная формулировка, которая как

бы передаёт инициативу в руки работнику и тем самым якобы облегчает ему поиск следующей работы. В таких случаях работодатель заботится, на самом деле, не о том, насколько легко и быстро найдёт работу уже почти бывший сотрудник, а о возможности сэкономить приличную сумму на выплате компенсаций уволенному работнику. Потому что увольнение по собственному желанию, как и увольнение по соглашению сторон, никакого права на получение компенсаций работнику не даёт. Поэтому основанием увольнения должно быть указано именно сокращение штатов и соответствующая статья Трудового кодекса.

Процедура сокращения пенсионера ничем не отличается от увольнения любого другого работника. За два месяца вас письменно предупреждают. После увольнения выплачивают заработную плату сначала за один месяц, если вы не устроились на работу, затем за второй, также если вы не устроились на работу. Третий месяц оплачивается при условии, что вы встанете на учет в органы службы занятости населения в течение двух недель со дня увольнения и до сих пор не будете трудоустроены. Ст. 178 ТК РФ.

Не могут быть уволены в связи с сокращением штата или численности работников (ст.261 ТК РФ):

- Беременные женщины и женщины, имеющие детей до трех лет;
- Одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет);
- Другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери.

Преимущественное право при оставлении на работе предоставляется работникам (ст.179 ТК РФ):

- Имеющим двух или более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- Получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом оставления на работе.

По инициативе Тюменского облсовпрофа включены следующие обязательства работодателей (производственной сферы), обеспечивающие гарантии работникам при сокращении численности или штата работников в Региональное соглашение между Правительством Тюменской области, Тюменским облсовпрофом и Региональным объединением работодателей на 2014-2016 годы:

- Не допускают в течение года увольнения работников, которые являются членами одной семьи, в случае сокращения численности или штата работников организации.
- При сокращении численности или штата работников организации выплачивают выходное пособие из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства без учета периода работы в режиме неполного рабочего, введенного по инициативе работодателя.

Данные льготы должны быть закреплены в локальных нормативных актах, в коллективных договорах работодателей.

### **Перевод на неполный рабочий день, неделю**

В связи с изменением организационных или технологических условий труда в целях сохранения рабочих мест работодатель может вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан предупредить в письменной форме за два месяца работника о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора (ст.74 ТК РФ).

### **Отпуск без сохранения заработной платы**

Трудовой кодекс предусматривает отпуск без сохранения заработной платы, исключительно по инициативе работника пишется заявление с указанием семейных и иных уважительных причин (ст.128 ТК РФ). Если такое заявление требует написать работодатель, то это неправомерное давление. Многие работники соглашаются на предложение работодателя и пишут такое заявление, при этом в любой момент можно отозвать это заявление и выйти на работу.

### **Если требуют уволиться по собственному желанию**

К сожалению, такие примеры иногда встречаются и в период кризиса становятся весьма распространенными. При написании заявления об увольнении по собственному желанию работник сам лишает себя предусмотренных законом гарантий. Если все-таки работник написал такое заявление, то он имеет право отозвать его письменно в течение двух недель.

Если нарушены Ваши трудовые права и вы являетесь членом профсоюза, то можете обратиться в первичную профсоюзную организацию, вышестоящую профорганизацию, комиссию по трудовым спорам, государственную инспекцию труда, прокуратуру, суд.