Согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Если это касается Вас, то важно помнить следующее:

1. Не менее чем за два месяца до предполагаемого начала увольнений «по сокращению» (а в случае, если предполагаемое увольнение будет массовым, то не менее чем за три месяца), работодатель должен издать приказ (распоряжение) о сокращении численности или штата на предприятии и утверждении нового штатного расписания.

3. При наличии профсоюзного органа, сокращения численности и штата производится в рамках ст. 82 ТК РФ, 373 ТК РФ, 374 ТК РФ.

4. Работодатель должен определить, какие конкретно работники не могут быть сокращены по закону (ст. 261 ТК РФ), а какие имеют право на преимущественное оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) при сокращении численности.

5. Работодатель обязан предупредить работников о предстоящем увольнении персонально и под подпись не менее, чем за два месяца до предполагаемого начала увольнений «по сокращению».

6. Также работодатель должен сообщать сокращаемым работникам об имеющихся вакансиях в течение всего периода предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

7. Работодатель должен издать приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении). Имейте в виду, что согласно ст. 81 ТК РФ работодатель не может уволить работника (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

8. Ознакомить работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора должны обязательно под роспись.

9. Расчеты с работником (заработная плата, компенсация за неиспользуемый отпуск, выходное пособие в размере среднемесячного заработка), согласно ст. 84.1 ТК РФ, ст. 178 ТК РФ, ст. 180 ТК РФ, ст. 140 ТК РФ, ст. 296 ТК РФ, ст. 318 ТК РФ производятся в день увольнения.

10. Оформление записи о прекращении трудового договора в трудовой книжке и личной карточке работник заверяет своей подписью.

11. Трудовая книжка работнику выдается в день увольнения.

В случае нарушения работодателем процедуры сокращения, работник вправе в течение месяца со дня ознакомления с приказом об увольнении либо получения трудовой книжки обратиться в суд с требованием о признании увольнения незаконным.

Если при увольнении с работником не был произведен полный расчет, работник вправе обратиться за защитой своих прав в Государственную инспекцию труда в Ивановской области или суд в течение трех месяцев со дня ознакомления с приказом об увольнении либо получения трудовой книжки.

В случае, если работодатель хочет прекратить трудовые отношения с работником досрочно (до истечения двух месяцев) и если работник на это согласится (письменно), то работодатель должен будет выплатить ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

17.10.2014

Главный правовой инспектор труда

А.В. Мазуренко