

**Информирует Могойтуйский профсоюз**

**Пошаговая инструкция по сокращению штатов**

**Законным увольнение признается, если соблюден утвержденный порядок, который выглядит так:**

|  |  |
| --- | --- |
| Издание приказа о сокращении штата (в произвольной форме) | Указанию подлежат перечень сокращаемых должностей и список лиц, которые могут увольняться |
| Создание проекта нового штатного расписания ([форма Т-3](http://jurist-protect.ru/wp-content/uploads/2016/12/%D0%A8%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%A2-3-%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BA.doc)) | Здесь отображается количество штатных единиц и должности, ставки и оклады |
| Издание приказа о введении в действие нового штатного расписания | Таким образом, работники информируются о дате вступления в силу измененного штатного расписания |
| Готовится список лиц | Которые могут быть уволены и поднимаются их личные дела. Специально созданная комиссия изучает дело каждого кандидата на увольнение, на предмет преимущественного права для оставления на работе. Итоги анализа выражаются в составлении протокола, где указаны выводы о возможности/невозможности увольнения работников |
| Утверждается уведомление сотрудников о сокращении | При этом каждый работник, подлежащий сокращению, ставит свою подпись об ознакомлении на уведомлении |
| От сотрудников, пожелавших уволиться досрочно | Берется письменное согласие о досрочном [расторжении трудовых отношений](http://jurist-protect.ru/wp-content/uploads/2016/12/%D0%A1%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BE-%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B0-%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BA.doc) |
| Уведомление об увольнении | Направляется в профсоюз и службу занятости |
| При наличии свободных вакансий сокращаемым сотрудникам | Направляется предложение о [переводе](http://jurist-protect.ru/vremennyj-perevod-na-druguju-rabotu/) на иную должность |
| Издание приказа о расторжении трудовых договоров | С работниками (форма Т-8) |
| Внесение записи в трудовую книжку | Со ссылкой на п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ |
| Выдача уволенному работнику всех документов | Касающихся работы и выплата положенных денежных сумм ( за неиспользованный отпуск, выходные пособия) |
| Уведомление военкомата | Если уволенный работник подлежал воинскому учету (в двухнедельный срок) |
| Уведомление судебного пристава | Если с зарплаты уволенного удерживались суммы по исполнительному листу (в кратчайшие сроки) |

**Порядок и сроки выплат**

После издания приказа о сокращении штата необходимо рассчитать сумму выходного пособия. Начисляется выплата исходя из среднего заработка.

* зарплата за действительно отработанные дни;
* компенсация неиспользованного [отпуска](http://jurist-protect.ru/wp-content/uploads/2016/12/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%BD%D0%B0-%D0%BE%D1%82%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA-%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0-%D0%A2-6-%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BA.doc);
* [выходное пособие](http://jurist-protect.ru/vyhodnoe-posobie-pri-likvidacii-organizacii/);
* средняя зарплата на период трудоустройства.

В случае сокращения штата должны быть соблюдены сроки выплат. Но при этом нет необходимости выплачивать в один день все полагающиеся суммы.

Непосредственно в день увольнения сокращенный сотрудник должен получить:

* начисленную заработную плату за все отработанные дни;
* компенсацию неиспользованного отпуска;
* выходное пособие за один месяц.

Спустя месяц после сокращения уволенному работнику не полагается никаких выплат. Но по истечении второго месяца сокращенный сотрудник может получить компенсацию в виде оплаты за месяц. **Основанием становится документ, выданный Центром занятости о невозможности трудоустройства. Компенсация за второй и третий месяцы выплачивается в сроки, согласованные с получателем.**

Для этого сотрудник должен предоставить бывшему работодателю [трудовую книжку](http://jurist-protect.ru/kakie-dannye-vnosjatsja-v-trudovuju-knizhku/) без новой записи о трудоустройстве.

К сведению! Получение компенсации по причине отсутствия иной работы после сокращения возможно лишь в случае, когда уволенный работник встал на учет в Центр занятости и получил официальный статус [безработного](http://jurist-protect.ru/kak-poluchit-posobie-po-bezrabotice/).

Причем обратиться в ЦЗ следует в течение двух недель после сокращения. В некоторых случаях работодатель должен компенсировать и третий месяц после увольнения.

Если работодатель не желает выплачивать данную сумму, то работник вправе потребовать выплаты через суд. Причем вместе с [выходным пособием](http://jurist-protect.ru/wp-content/uploads/2016/12/%D0%97%D0%B0%D1%8F%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BE-%D0%B2%D1%8B%D0%B4%D0%B0%D1%87%D0%B5-%D0%B2%D1%8B%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D1%8F-%D0%B7%D0%B0-2-%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%8F%D1%86-%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BA.docx) выплачиваются проценты за задержку.

Кроме того в суде может быть заявлено требование о получении дополнительной [компенсации](http://jurist-protect.ru/wp-content/uploads/2016/11/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7-%D0%BE-%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5-%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8-%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BA.doc) за моральный вред и судебные издержки.

**Не попадают под увольнение при сокращении следующие работники:**

* являющиеся единственным кормильцем семьи при отсутствии иных источников дохода;
* получившие травму или увечье в процессе производственной деятельности;
* имеющие двух и более иждивенцев;
* пребывающие в отпуске;
* [матери-одиночки](http://jurist-protect.ru/kak-poluchit-kvartiru-materi-odinochke-ot-gosudarstva/);
* женщины, имеющие детей возрастом до трех лет;
* беременные сотрудницы (при условии, что работодателю известно о беременности);
* несовершеннолетние работники;
* сотрудники, повышающие квалификацию по направлению работодателя на момент сокращения;
* временно нетрудоспособные сотрудники, если они находятся в официально оформленном больничном отпуске;
* инвалиды боевых действий.

**Уведомление работников о сокращении**

Приказ издается за два месяца до вступления в силу нового штатного расписания.

В течение всего периода до сокращения работникам предлагаются появляющиеся в организации свободные вакансии.

Создается уведомление сразу в отношении всех сокращаемых работников или по каждому в отдельности. Сокращаемый работник должен быть ознакомлен с уведомлением под подпись.

Уведомление на одного человека может пересылаться работнику заказным письмом с уведомлением о вручении. Законодательно форма уведомления не утверждена.

Но обязательно в документе должны указываться причина сокращения (со ссылкой на статью ТК РФ). Причиной может являться приказ о сокращении штата или изменении штатного расписания.

Непременно в уведомлении указывается список вакантных должностей, предложенных конкретному работнику. Может отображаться в уведомлении предложение о досрочном увольнении с выплатой компенсации.

**Когда работник отказывается подписывать уведомление, составляется акт об отказе от уведомления.**

Данный документ регистрируется в специальном журнале ответственным сотрудником.

Председатель организации Ж. Намсараева