

## **Прокуратура Самарской области разъясняет: «Как работник может узнать, что в организации начались мероприятия по сокращению штата?»**



В прокуратуру Самарской области и в государственную инспекцию труда в Самарской области поступают обращения граждан на действия работодателя в ходе процедуры сокращения штата. Как работник может узнать, что в организации начались мероприятия по сокращению штата? Должны ли ему предложить вакансии? Какие условия оплаты труда в случае сокращения штата? Об этом подробно разъясняет начальник управления по надзору за исполнением федерального законодательства прокуратуры Самарской области **Дмитрий Макаров**.

### ***С чего начинается процедура сокращения штата работников на предприятии?***

Для начала работодатель должен издать приказ о сокращении численности или штата работников на предприятии.

При этом важна заблаговременность издания такого документа. Приказ о сокращении численности или штата работников на предприятии должен быть издан не менее чем за два месяца до предполагаемого начала увольнений. В приказе обязательно указывается причина производимого сокращения.

Работники, которые подпадают под сокращение, должны быть письменно предупреждены о предстоящем увольнении. Предупреждение о предстоящем увольнении должно быть персональным и вручается под расписку не менее, чем за 2 месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

### ***Должен ли работодатель предложить имеющиеся в организации вакансии?***

Да, должен. Из статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей [статьи 81](#) настоящего Кодекса.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу),

которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

***Какие выплаты должен произвести работодатель при увольнении в связи с сокращением штата?***

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения.

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.

Вид законодательства: трудовые права граждан.  
22.12.2020