



2, ул. Капитанская,
г. Севастополь, 299011,
Республика Крым,
Российская Федерация
тел. (8692) 54-04-06,
e-mail: alex.kubr@gmail.com

*Крымская территориальная общественная организация профсоюза работников
Российской Академии наук*

« 28 » июля 2020г.

№ 1/07-2020

Бурдиян Н.В.
заместителю председателя
первичной профсоюзной организации
Федерального исследовательского центра
"Институт биологии южных морей имени А.О. Ковалевского РАН"
Российская Федерация, 299011,
г. Севастополь, проспект Нахимова, д. 2.

Уважаемая Наталья Витальевна!

В ответ на Ваш запрос о порядке сокращения штатов в организации по инициативе работодателя сообщаем, что сокращение штатов выполняется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Также законом обозначены все документы, которые должны быть предоставлены работодателем Профсоюзной организации для рассмотрения вопроса о сокращении.

Ниже кратко представлен порядок увольнения работника по сокращению штатов (см. п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

1) Издание приказа о сокращении.

В приказе должна быть отражена причина и дата предстоящего сокращения, а также сокращаемые должности. Этим же, либо отдельным приказом, должно быть утверждено новое штатное расписание.

2) Оценка наличия преимущественного права работников остаться на работе.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется тем сотрудникам, чьи показатели производительности труда и квалификации выше, чем у остальных (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- семейным работникам – при наличии у них двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Иные категории работников, которые имеют преимущество при оставлении на работе, можно установить в коллективном договоре (ч. 3 ст. 179 ТК РФ).

3) Уведомление увольняемых работников.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работника нужно предупредить персонально и под роспись **не менее чем за два месяца** до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

Если работник отказывается ставить отметку о получении уведомления, необходимо составить соответствующий акт в присутствии не менее двух свидетелей – этот документ станет подтверждением факта уведомления работника об увольнении.

4) Уведомление службы занятости.

Необходимо уведомить орган службы занятости о сокращении работников в письменной форме **за два месяца до начала** их увольнения. (ст. 82 ТК РФ, п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации").

5) Уведомление профсоюзной организации.

В письменной форме не позднее чем за два месяца до увольнения работодатель должен сообщить профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата сотрудников, а также службу занятости (ст. 82 ТК РФ, п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации").

В уведомлении, направляемом в профсоюз, указываются Ф. И. О. подпадающих под сокращение работников, а также наименования их профессий, должностей или специальностей.

К каждому уведомлению должны быть приложены:

- копия приказа о сокращении численности (штата) работников организации;

- проект приказа об увольнении работников организации;
- проект штатного расписания организации.

6) Предложение работникам подходящих вакансий.

Попадающему под сокращение работнику необходимо предложить имеющиеся у работодателя вакантные должности, на которые он может быть переведен (ч. 1 ст. 180 ТК РФ). Перечислить их можно как в уведомлении о сокращении, так и в отдельном документе.

Уведомлять сотрудника о вакансиях нужно неоднократно – отдел кадров обязан предлагать каждую подходящую вакантную должность, которая появляется в компании **вплоть до последнего дня работы.**

При этом вакансия не обязательно должна предусматривать работу, соответствующую квалификации работника, – допускается предлагать и вакантную нижестоящую должность либо нижеоплачиваемую работу (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). Более того, работодатель вправе предложить увольняемому сотруднику временно занять должность работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком (абз 3 п. 3 письма Роструда от 29 июля 2009 г. № 2263-6-1).

Если работник соглашается на одну из предложенных вакансий, его переводят на другую должность (ст. 72.1, ч. 3 ст. 81 ТК РФ). Увольнение в этом случае не производится.

7) Оформление пакета документов об увольнение.

Должен быть издан приказ об увольнении и выдана трудовая книжка.

8) Выплата причитающихся работнику компенсаций.

Работнику должна быть выплачена соответствующая компенсация.

К письму в качестве примера приложена выписка из протокола профсоюзной организации ФГБУН ФИЦ МГИ об утверждении мотивированного мнения по вопросу расторжения трудовых договоров в связи с изменением штатного расписания.

Приложение: Выписка из протокола заседания профкома МГИ на 2 л.

С уважением,

Председатель Крымской
территориальной общественной
организации профсоюза
работников РАН,
доктор физ.-мат. наук



А. И. Кубряков