

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 попадают 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.