ОБЩАЯ СХЕМА

порядка сокращения численности или штата работников

Процедура увольнения сотрудника по основанию сокращения численности или штата проводится следующим образом.

Необходимо: издать приказ о сокращении численности или штата и подготовить новое штатное расписание;

определить, имеет ли кто-то из сотрудников преимущественное право оставления на работе;

сформировать список сокращаемых сотрудников (должностей);

уведомить сотрудников о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180, ч. 2 ст. 292, ч. 2 ст. 296 Трудового кодекса РФ);

предложить сокращаемым работникам другие вакантные должности (ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 Трудового кодекса РФ);

оформить перевод тех сотрудников, которые согласились занять вакантные должности (ст. 72.1 Трудового кодекса РФ);

уведомить о предстоящем сокращении профсоюз (при его наличии в организации) и сообщить о сокращении в службу занятости населения (ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса РФ, п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1);

согласовать с профсоюзом решение об увольнении сотрудников - членов профсоюза (ч. 2 ст. 82 Трудового кодекса РФ);

уволить по сокращению численности или штата сотрудников, которые в том числе не согласились занять вакантные должности (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

выплатить всем сокращаемым работникам выходное пособие и компенсации (ст. 178, ч. 3 ст. 180 Трудового кодекса РФ).

Мероприятие	Срок проведения	Норма права
Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации о сокращении штата работников	Не позднее чем за 2 месяца до начала расторжения трудовых договоров	Ч. 1 ст. 82 ТК РФ
Уведомление органа службы занятости о сокращении штата работников		П. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1
Уведомление работника о предстоящем сокращении	Не менее чем за 2 месяца до увольнения	Ч. 2 ст. 180 ТК РФ
Предложение имеющихся вакансий	В течение всего периода проведения мероприятий по сокращению штата	Ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ
Направление в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа (проектов приказов) об увольнении работников - членов профсоюза и копий документов, являющихся основанием для принятия такого решения	Не ранее чем за 1 месяц и 1 день, но не позднее чем за 10 рабочих дней до расторжения трудовых договоров	Ч. 1 ст. 373 ТК РФ

Получение мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по поводу увольнения работников – членов профсоюза	В течение 7 рабочих дней с момента получения профсоюзом проекта приказа (проектов приказов) и копий документов	Ч. 2 ст. 373 ТК РФ
Проведение дополнительных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации в случае получения отрицательного мотивированного мнения профсоюза. Составление протокола согласования	В течение 3 рабочих дней с момента получения мотивированного мнения профсоюза	Ч. 3 ст. 373 ТК РФ
Оформление документов на увольнение работника, выдача ему трудовой книжки, окончательный расчёт с работником	-	Ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ

Дополнительный комментарий:

Некоторые работодатели ошибочно полагают, что после рождения ребёнка или после выхода женщины на работу до того, как ребёнку исполнится три года, она сразу же может быть уволена в связи с сокращением.

Это не так. В соответствии с ч. 4 ст. 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность). А согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до трёх лет, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5-8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ. Поскольку увольнение в связи с сокращением штата на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится по инициативе работодателя и не перечислено в ст. 261 ТК РФ в качестве исключительного случая, при котором увольнение допустимо, сокращение работницы в период её нахождения в отпуске по уходу за ребёнком или по выходу на работу до момента достижения ребёнком трёхлетнего возраста незаконно. В случае обращения работницы после такого увольнения в суд её требования будут удовлетворены, и приказ о сокращении будет отменён. При этом работница также сможет взыскать сумму оплаты вынужденного прогула (при наличии такового), компенсацию морального вреда и судебные расходы.

Таким образом, вопрос о недопустимости сокращения в период пребывания в отпуске по уходу за ребёнком и до момента достижения ребёнком трёхлетнего возраста является бесспорным. Но ответ на вопрос о том, можно ли уведомить работницу о сокращении в соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ за два месяца до достижения ребёнком трёхлетнего возраста, не всегда прост для кадровика. Так, некоторые полагают, что требования ст.ст. 256, 261 ТК РФ препятствуют любым действиям работодателя, связанным с сокращением работницы, до того момента, пока ребёнку не исполнится три года.

Такая точка зрения ошибочна. Нормы трудового законодательства запрещают увольнять женщину в период её нахождения в отпуске по уходу за ребёнком и до достижения ребёнком трёхлетнего возраста (за исключением случаев,

указанных в ч. 4 ст. 261 ТК РФ). Однако издание приказа и уведомление о предстоящем сокращении ещё не является самим сокращением и увольнением по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, и нормы, запрещающие такие действия, в трудовом законодательстве отсутствуют. Главное, чтобы само увольнение было осуществлено не ранее, чем ребёнку исполнится три года.

Также следует иметь в виду, что уведомление работницы в момент её пребывания в отпуске по уходу за ребёнком осложняется тем, что такое уведомление согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ должно происходить персонально и под роспись. Выполнить это требование во время отсутствия работницы на рабочем месте затруднительно. Поэтому работодателю следует заранее продумать способ вручения уведомления. Данная проблема может быть решена, например, путём вызова работницы на работу под тем или иным предлогом. Также допустимо направить кого-либо из сотрудников по адресу проживания работницы с целью вручения ей уведомления. Лучше, если направляться такой сотрудник будет не один, поскольку в случае отказа работницы от получения и ознакомления с уведомлением потребуется составить акт об отказе, достоверность которого для суда будет более очевидной, если он будет подписан не единолично.

И важно помнить, что достижение ребёнком трёхлетнего возраста формально наступает лишь на следующий день после дня его рождения. То есть если днём рождения ребёнка является, например, 20 июня, то уволить работницу в связи с сокращением штата можно не ранее, чем 21 июня.