



ГОСУДАРСТВЕННАЯ
ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА
В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ

Федеральная служба по труду и занятости

Государственная инспекция труда в Республике Коми

**Увольнение в связи с
сокращением численности и
(или) штата работников:
порядок и гарантии**



- Глава 27. «Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора»
- Глава 50. «Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях»

Согласно пункта **4 части 1 статьи 77** Трудового кодекса Российской Федерации основаниями прекращения трудового договора являются: расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Согласно пункта **2 части 1 статьи 81** Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя



Порядок увольнения в связи с сокращением численности и (или) штата работников.

- О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются
- При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность)
- При расторжении трудового договора работнику выплачивается выходное пособие.



ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Выходное пособие
- предложение работнику другой имеющейся работы (вакантной должности)
- Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников



ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 178 ТК РФ

- При расторжении трудового договора **выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.**
- В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему **средний месячный заработок за второй месяц** со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Статья 318 ТК РФ

- Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.
- В случае, если длительность периода трудоустройства работника превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему **средний месячный заработок за второй месяц** со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - **за третий месяц** со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 178 ТК РФ

- В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, средний месячный заработок **за третий месяц** со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Статья 318 ТК РФ

- В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному средний месячный заработок последовательно **за четвертый, пятый и шестой месяцы** со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 178 ТК РФ

- уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства **в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.** При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель **производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.**

Статья 318 ТК РФ

- В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства **в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения.** При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель **производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.**

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 178 ТК РФ

- Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию
- Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации,

Статья 318 ТК РФ

- Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию
- Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.



При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя 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;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу

Работник Иван подал 10.04.2024 работодателю заявление о предоставлении среднего месячного заработка за третий месяц со дня увольнения. Работодатель произвел работнику выплату среднего месячного заработка за третий месяц со дня увольнения 26.10.2024.



- Работник Мария подала работодателю заявление о предоставлении среднего месячного заработка за третий месяц со дня увольнения. Работодатель отказал в выплате среднего месячного заработка за третий месяц, по причине отсутствия решения органа службы занятости населения.



- Работник Александр о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работников организации был предупрежден устно работодателем 01.06.2024.
- Работодатель ознакомил работника под роспись с уведомлением о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работников 10.06.2024
- Работник был уволен в связи с сокращением штата 01.08.2024



Спасибо за внимание!