**Сокращение штата**

 Текст

При планировании сокращения штата работодателем должен был издан приказ, которым также вводится новое штатное расписание либо вносятся изменения в действующее.

В приказе указываются сокращаемые штатные должности, определяются должностные лица, ответственные за проведение сокращения.  
Письменное уведомление в органы занятости и в первичную профсоюзную организацию должно быть направлено вашим работодателем не позднее чем за два месяца (работодатель ИП уведомляет органы занятости не позднее, чем за две недели), а при массовом увольнении в связи с сокращением штата (численности) - не позднее чем за три месяца до даты увольнения конкретного работника. Критерии, по которым увольнение относится к массовым, закрепляются в отраслевых и (или) территориальных коллективных соглашениях (ст. 82 ТК РФ; п. 2 ст. 25 Закона от 19.04.1991 № 1032-1).

При сокращении штата (численности) такое право предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1 ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации на работе оставляют (ч. 2 ст. 179 ТК РФ):

- семейных работников при наличии двух или более иждивенцев - нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию;  
- лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;  
- работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье (профессиональное заболевание);  
- инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий;  
- работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.  
Отдельными федеральными законами дополнительно установлены категории работников, имеющие преимущественное право оставления на работе, например инвалиды-чернобыльцы, лица, допущенные к государственной тайне на постоянной основе .

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и.  
Если работник имеет преимущественное право на оставление на работе, то работодатель не вправе его сократить в первоочередном порядке, пока не уволены работники такой же производительности и квалификации, но без указанного права.

Также существуют категории работников, которые не могут быть уволены при сокращении, в частности (ст. 261 ТК РФ):

- беременная женщина;  
- женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет;  
- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка до 14 лет.

Категории работников, имеющих преимущества при сокращении штата, могут предусматриваться коллективными договорами (ч. 3 ст. 179 ТК РФ).  
О сокращении работника необходимо предупредить не позднее чем за два месяца до даты увольнения. Предупреждение (уведомление) должно быть сделано персонально и под роспись.

До истечения двух месяцев трудовой договор может быть расторгнут при получении от вас письменного согласия (заявление о согласии) на досрочное расторжение трудового договора с выплатой компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

В отношении отдельных категорий работников установлены иные сроки предупреждения о сокращении, например, в отношении работника, занятого на сезонных работах, работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. ст. 292, 296 ТК РФ).

Предупредить о сокращении, а также оформить согласие на досрочное расторжение трудового договора можно в электронной форме, если используется электронный документооборот (ч. 2 ст. 22.1, ст. 22.2 ТК РФ).

Следует учесть, что сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выплачиваемых работодателем - индивидуальным предпринимателем при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Если о предстоящем сокращении работник не уведомлен либо это сделано не вовремя, увольнение может быть признано незаконным.

Следует учесть, что для взаимодействия дистанционного работника и работодателя установлен особый порядок, в том числе путем обмена электронными документами (ст. 312.3 ТК РФ).

Заместитель прокурора района

младший советник юстиции А.И. Бутрик