

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ ГРАЖДАН**

Специальными законами отдельным категориям граждан предоставляются дополнительные гарантии, связанные с сокращением.

Например, работникам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях (Федеральный закон № 159-ФЗ от 21.12.1996 г.).

### **ВЫПЛАТЫ ПРИ СОКРАЩЕНИИ**

Работодатель вправе предложить работнику расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения о предстоящем сокращении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 ТК РФ). Работник с учетом своих интересов вправе принять, либо отказаться от такого предложения. Согласие должно быть оформлено в письменной форме.

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 двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости населения и не был им трудоустроен, то по его решению средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца (статья 178 ТК РФ).

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Если в месячный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости населения и не был им трудоустроен, то сред-

ний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения (статья 318 ТК РФ).

Дополнительная компенсация за расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения и выходное пособие выплачивается работнику в день его увольнения — последний день работы. Средний месячный заработок на период трудоустройства выплачивается за второй и последующие месяцы нетрудоустройства работника.

Все перечисленные выше выплаты осуществляются за счет средств работодателя.

После истечения периода срока выплат среднего заработка, сокращенному работнику органом службы занятости населения начисляется и выплачивается пособие по безработице.

Размер пособия начисляется в процентном соотношении от средней заработной платы, но не может превышать максимальную величину в 4 900 рублей, увеличенную на размер районного коэффициента.

Гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста.

Размер этой пенсии определяется по нормам страховой пенсии по старости, установленным Федеральным законом "О страховых пенсиях", включая сумму фиксированной выплаты к страховой пенсии.

По достижении возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, получатель пенсии, назначенной в соответствии с настоящим пунктом, вправе осуществить переход на страховую пенсию по старости.

**Иркутский областной комитет  
Горно-металлургического профсоюза России**

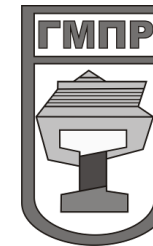
Российская Федерация, Иркутская область,  
г. Иркутск, 664025, а/я 486, ул. Богграда, д. 8  
Тел./факс: 8(3952) 34-42-19

**E-mail: [gmpir@mail.ru](mailto:gmpir@mail.ru)**

**Web-site: [gmpir-irkutsk.bget.ru](http://gmpir-irkutsk.bget.ru)**

© 2016 Иркутская областная организация ГМПР  
Любое использование, частичное копирование и распространение  
материала допускается только с указанием правообладателя

## **ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ПРОФСОЮЗ РОССИИ**



### **ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

# **ВАШИ ПРАВА ПРИ СОКРАЩЕНИИ**



## ЭТО ДОЛЖЕН ЗНАТЬ КАЖДЫЙ

Работодатель, в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации, может усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, поэтому вправе расторгать трудовые договоры с работниками по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), соблюдая при этом права работника и установленный порядок увольнения.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (статья 180 ТК РФ).

При этом, в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ, увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику в письменной форме 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.

## СОКРАЩЕНИЕ ИЛИ СОГЛАШЕНИЕ ?

Нередко работодатели предлагают работнику уволиться вместо «сокращения» по «соглашению сторон» с выплатой определенной компенсации.

Разница между этими основаниями прекращения трудового договора, заключается в правовых последствиях, а также в дополнительных гарантиях и возможностях при увольнении не по своей инициативе, т.е. вынуждено – по сокращению.

Относительно справедливости компенсации за досрочное расторжение трудового договора, то, по нашему мнению, сумма единовременных «отступных» за «беспроблемное» для работодателя увольнение должна быть не менее сумм гарантированных работнику законом при сокращении. Для всех работников не менее 5 размеров средней заработной платы (зарплата за 2 месяца с момента уведомления до даты сокращения + выходное пособие + 2 месяца

сохранения среднего заработка на период трудоустройства), для работников, увольняемых из организаций расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, соответственно не менее 8 размеров средней заработной платы.

Письменное оформление договоренностей о выплатах по соглашению является обязательным.

В любом случае, принятие окончательного решения, по какому из указанных оснований быть уволенным является правом работника. Однако важно понимать, что ставя собственноручную подпись в кадровых документах работодателя при выборе того или иного основания, отыграть ситуацию назад уже не получится.

## КТО ИМЕЕТ ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО ОСТАВЛЕНИЯ НА РАБОТЕ?

Статья 179 ТК РФ обязывает работодателя применять последовательно ряд критериев при персональном отборе работников подлежащих сокращению и имеющих преимущества оставления на работе.

В качестве главного критерия оставления на работе выступает более высокая производительность труда и квалификация работника.

Более высокая производительность характеризуется не только как количество выпускаемой в единицу времени продукции, но и как более высокое качество продукции, более эффективное использование материальных ресурсов, оборудования и агрегатов.

Более высокая квалификация характеризуется уровнем образования, в том числе полученного на курсах повышения квалификации, стажем и опытом работы. Наличием изобретений и рационализаторских предложений, авторских свидетельств, ученых степеней и т.п.

В случае, если работники имеют равную производительность труда и квалификацию, то предпочтение отдается:

- ✓ при наличии в семье 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);
- ✓ лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- ✓ работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- ✓ инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- ✓ работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При этом необходимо иметь в виду, что указанная выше последовательность перечисления категорий работников, пользующихся преимущественным правом оставления на работе, не имеет заранее определяющего значения. Право остаться на работе может быть предоставлено любому из них.

## КОГО НЕЛЬЗЯ УВОЛИТЬ

Не допускается увольнение по сокращению:

- ✓ в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (статья 81 ТК РФ);
- ✓ беременных женщин, а также женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- ✓ родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (статья 261 ТК РФ).

## ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

Дополнительные гарантии имеют работники, являющиеся членами профсоюза. Их увольнение производится только с учетом мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ (статья 82 ТК РФ).

В мотивированном мнении профсоюзный комитет оценит законность и обоснованность увольнения конкретного работника-члена профсоюза, а также соблюдение работодателем преимущественного права оставления на работе.

Работнику-члену профсоюза, оказавшемуся в списках сокращаемых, рекомендуем оперативно предоставить в профсоюзный комитет максимально полную и достоверную информацию о своем образовании, квалификации, семейном положении, и иных обстоятельствах, которые могут существенно повлиять на его защиту и сохранение рабочего места.

По письменному заявлению работник вправе присутствовать на заседании профсоюзного комитета при подготовке мотивированного мнения по вопросу его сокращения.