

Порядок проведения процедуры сокращения численности (штата) работников организации, индивидуального предпринимателя

1 ШАГ.

Работодатель издает приказ о сокращении численности или штата работников.

Обязательно нужно подготовить и утвердить новое штатное расписание с датой ввода его в действие после проведения процедуры сокращения.

Доказательством сокращения численности работников является уменьшение в организации (у индивидуального предпринимателя) общего количества работников всех категорий либо уменьшение числа работников определенной категории (специальности, профессии и т.д.). Уведомить письменно о предстоящем высвобождении: выборный орган первичной профсоюзной организации **не позднее, чем за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, **массового** увольнения работников - не позднее, чем за **три** месяца

(ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

органы службы занятости: работодатель – организация **не позднее чем за два месяца**, а работодатель – индивидуальный предприниматель **не позднее чем за две недели** до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан проинформировать о таком решении государственную службу занятости **не позднее чем за три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий. Об изменении, отмене указанных решений работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости **в течение трех рабочих дней** после принятия соответствующего решения (п. 4 ст. 53 Закона Российской Федерации от 12.12.2023 № 565 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон 565 ФЗ)).

Уведомить государственную службу занятости нужно в следующем порядке:

разместить информацию на единой цифровой платформе «Работа России» (иных информационных ресурсах, порядок размещения информации на которых определяется Правительством РФ). Информация представляется по форме, утвержденной Минтрудом России.

Если решение о массовом сокращении численности (штата) работников было изменено или отменено, то в аналогичном порядке необходимо об этом

проинформировать государственную службу занятости. Срок уведомления - три рабочих дня после принятия соответствующего решения (п. 2 ч. 1, ч. 2, 4, 9 ст. 53 Закона № 565-ФЗ); представить информацию о возможных массовых увольнениях, а также сведения по каждому высвобождаемому работнику (в частности, профессию, уровень образования, средний размер зарплаты за последние три месяца). Формы предусмотрены Положением, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения». Информацию нужно представить не позднее чем за три месяца до возможного массового увольнения, сведения - не позднее чем два месяца до увольнения (п. п. 4, 5 названного Положения).

Согласно Постановлению Совета Министров РФ от 05.02.1993 № 99 основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация предприятия любой организационно - правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

В зависимости от территориально - отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы отраслевыми и(или) территориальными соглашениями могут устанавливаться иные критерии для оценки массового высвобождения.

2 ШАГ.

Соблюдение преимущественного права на оставление на работе.

Работодателю необходимо определить, кто из работников вправе остаться, а кого придется уволить в связи с сокращением.

При этом нужно помнить, что есть работники, которых уволить нельзя по закону, и работники, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

Не могут быть уволены согласно ст. 261 ТК РФ в связи с сокращением численности и штата работников:

- беременные женщины,
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида - до 18 лет),
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

Согласно ст. 179 ТК РФ должно быть соблюдено преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации.

При этом преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Более высокая производительность и квалификации должны подтверждаться документально. Оценка производительности труда осуществляется комиссией с участием представителей работодателя, специалистов по кадрам и, при наличии в организации профсоюзной организации, — её представителя.

Для определения производительности могут быть сравнены данные о выполнении норм выработки, о качестве выполняемой работы, отсутствии брака и т.д. О более высокой квалификации свидетельствует наличие у работника высшего профессионального образования, получение второго образования, наличие ученой степени, ученого звания и т.п.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - 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); 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 по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные

Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Кроме этих категорий работников, преимущественное право оставления на работе принадлежит:

- авторам изобретений (п. 5 ст. 35 Закона СССР от 31.05.1991 № 2213-1 «Об изобретениях в СССР»);

- работникам из числа граждан, получивших или перенесших лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также отдельные категории инвалидов вследствие чернобыльской катастрофы (п. 7 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- работникам из числа граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча (ст. 1 Федерального закона от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»; п. 7 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- работникам из числа граждан, подвергшихся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получивших суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (п. 10 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- работникам из числа граждан, уволенных с военной службы, а также членам их семей в случае, если работа у данного работодателя является их первым местом работы после увольнения с военной службы (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- одиноким матерям военнослужащих, проходящих военную службу по призыву (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе (ст. 21 Закона РФ от 21.06.1993 № 5485-1 «О государственной тайне»).

Это не полный перечень работников, которым предоставлено преимущественное право оставления на работе. В коллективном договоре

могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым предоставлено такое право.

3 ШАГ.

Письменное предупреждение о предстоящем увольнении.

Работодатель – организация обязан предупредить работников, которых предполагается уволить, о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ч. 2 ст.180 ТК РФ)(конкретную дату сокращения лучше не устанавливать).

Для ИП законом не установлена обязанность по уведомлению работников о предстоящем сокращении и сроке уведомления. Вместе с тем такая обязанность и срок может быть установлен в трудовом договоре с работником.

Обращаем внимание, что гарантии, установленные ч. 1 ст. 178, ч. 2 ст. 180, ч. 2, 3 ст. 296, ч. 1 ст. 318 ТК РФ в части выплат при сокращении, уведомления о предстоящем сокращении, не распространяются на работников ИП, а касаются только работников организаций.

Особенности прекращения трудового договора с работниками, осуществляющими трудовую деятельность у ИП, регламентированы ст. 307 ТК РФ.

Роструд указал, что работодатель вправе сообщить работнику о предстоящем увольнении в любой срок, если определенный срок не указан в трудовом договоре (Руководство по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утвержденное Приказом Роструда от 11.11.2022 № 253).

Таким образом, руководитель ИП обязан уведомить работника о предстоящем увольнении и выплатить ему выходное пособие при условии, что данные гарантии включены в его трудовой договор. Этот вывод подтвержден судебной практикой (п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15, Апелляционное определение Архангельского областного суда от 09.10.2013 по делу № 33-5912/2013).

К сведению. Предупредить сотрудника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата нужно не менее чем за 7 календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ), а работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, - не менее чем за 3 (ст. 292 ТК РФ).

Обратите внимание! Двухмесячный срок уведомления не продлевается на период нахождения на больничном, даже с согласия работодателя (Определение КС РФ от 27.01.2011 № 13-О-О).

В случае, если работник отказывается ознакомиться с письменным уведомлением о сокращении его должности, то такое уведомление направляется ему по адресу, указанному в трудовом договоре, «заказным письмом с уведомлением». Также составляется акт об отказе ознакомиться с письменным уведомлением о сокращении должности работника. Это делается работодателем для того, чтобы впоследствии, если работник обратится в суд с иском о незаконности процедуры увольнения, работодатель смог доказать документально, что он сделал все для соблюдения процедуры, а нарушил ее именно работник.

Если специалист работает дистанционно или перешёл на кадровый электронный документооборот (КЭДО), отправьте уведомление через систему электронного документооборота.

4 ШАГ.

Работодатель предлагает письменно каждому подпадающему под сокращение работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ч.1 ст. 180 ТК РФ).

Одновременно с предупреждением работника об увольнении в связи с сокращением численности и штата, работодатель должен принять меры к трудоустройству сокращаемых работников. Например, перевести их на другие должности внутри своей организации, переобучить, возможна помощь в трудоустройстве в другие организации.

Предлагаемые при внутреннем переводе должности должны быть в новом штатном расписании, по ним должны существовать утвержденные должностные инструкции с перечнем обязанностей, а также должны быть утверждены условия оплаты труда (оклады, доплаты, надбавки и др.).

В первую очередь каждому работнику предлагается работа (должность), соответствующая квалификации работника. При отсутствии такой работы работодатель должен предложить работнику вакантную нижестоящую должность (нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и 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.

Варианты 3-го шага могут быть следующие:

- Если работник согласится, то необходимо соблюсти процедуру перевода.
- Если работник откажется от предоставляемой работы, то необходимо оформить письменный отказ.
- Если работодатель не может предоставить работнику вакантную должность, он должен составить акт о невозможности такого перевода.
- Если работнику предложены вакансии, но он отказывается письменно ознакомиться с таким предложением, то об этом составляется акт.

Следует иметь в виду, что увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ч. 2 ст.81 ТК РФ). Невыполнение данного требования является нарушением законодательства о труде. При отказе работника на перевод на другую работу работодателю необходимо получить от него отказ в письменном виде. Либо обеспечив предоставление в письменном виде работнику информации об имеющихся вакансиях при отсутствии согласия работника на перевод (например, работник получил в письменном виде уведомление, поставил в нем подпись в графе «ознакомление», но согласие на перевод не дал, отправка заказным письмом с уведомлением по указанному в трудовом договоре адресу с приложенными вариантами вакансий для перевода). Это позволит работодателю иметь в дальнейшем доказательства предложения работнику другой работы и свидетельство его отказа.

5 ШАГ.

При принятии работодателем решения о возможном расторжении трудового договора в связи с **сокращением должности работника, являющегося членом профсоюза**, работодатель, в соответствии со ст. 373 ТК РФ, **направляет в выборный профсоюзный орган** проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный профсоюзный орган рассматривает указанный вопрос в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов и направляет работодателю свое **мотивированное мнение** в письменной форме.

Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если **выборный профсоюзный орган выразил несогласие** с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем **дополнительные консультации**, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа, а также копий документов имеет право принять **окончательное решение**, которое может быть **обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда**. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

В соответствии со ст. ст. 374, 376 ТК РФ, увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ **руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций** (в том числе в течение двух лет после окончания срока их полномочий), выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, при его отсутствии – с соблюдением вышеизложенного порядка, предусмотренного для сокращения должности работника, являющегося членом профсоюза.

В случае **расторжения трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет** помимо соблюдения общего порядка необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

6 ШАГ.

Письменное предложение появившихся новых вакансий накануне расторжения трудового договора (по истечении 2 месяцев).

7 ШАГ.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.

3 ст.180 ТК РФ). **Формулировка увольнения – в связи с сокращением (не по собственному желанию).**

8 ШАГ.

Работодатель издает приказ о прекращении трудового договора.

Нужно помнить, что не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Увольнение в связи с сокращением численности (штата) относится к увольнению по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77, п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Увольнять работника в период его временной нетрудоспособности по инициативе работодателя (кроме случая ликвидации организации) запрещено (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Если до увольнения работник ушел на больничный лист, а день сокращения пришелся на период болезни, момент увольнения нужно перенести.

Уволить работника нужно в первый рабочий день после закрытия больничного. Этот день будет считаться днем расторжения трудового договора.

9 ШАГ.

Ознакомление каждого работника с приказом об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации под роспись.

Обратим внимание на необходимость соблюдения требований ст. 84.1 ТК РФ (ч. 2 и ч. 6 – лучше указать в ответе).

10 ШАГ.

Регистрация приказа в Журнале регистрации приказов (распоряжений).

11 ШАГ.

Оформление записи о прекращении трудового договора в трудовой книжке или сведений о трудовой деятельности работника (далее - СТД-Р) и личной карточке. Трудовые книжки работников организации заполняются в соответствии с порядком ведения и хранения трудовых книжек, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 320н от 19.05.2021 (Приложение № 2).

В трудовой книжке запишите «Уволен по сокращению штатов по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ». Если у специалиста электронный документ, оформите СТД-Р.

12 ШАГ.

Выдача трудовой книжки

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя (ст. 140 ТК РФ).

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

Кроме того трудовой книжки или СТД-Р, работодатель должен выдать в последний день следующие документы:

- выписку из отчёта «Персонифицированные сведения о застрахованных лицах» с заполненным разделом по увольняющемуся сотруднику - приложение 2 к Приказу ФНС от 29.09.2022 № ЕД-7-11/878@;
- выписку из подраздела 1.2 формы ЕФС-1 - Приказ СФР от 17.11.2023 № 2281;
- раздел 3 расчёта по страховым взносам (РСВ);
- медкнижку;
- расчётный лист;
- справку о зарплате по форме № 182н.

По запросу сотрудника дополнительно выдают:

- справку о доходах и суммах налога;
- справку о среднем заработке для пособия по безработице;
- прочие документы, связанные с профессиональной деятельностью: копии приказов об увольнении, приёме, переводах и т.п.

Если документы будут отправлены через КЭДО, сотрудник должен указать в заявлении о выдаче документов дополнительный способ их получения: заверенной копией на бумаге, на Госуслугах или в личном кабинете сервиса компании (Письмо Минтруда РФ от 27.03.2023 № 14-6/ООГ-2211).

13 ШАГ.

Расчет и выплата заработной платы, выходного пособия

В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

При увольнении сотрудника ему дополнительно выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка за первый месяц после увольнения. Эта выплата не зависит от того, найдет ли уволенный работу в течение первого месяца.

Если он не нашел работу и во второй после увольнения месяц, он в срок не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца может обратиться с заявлением с просьбой о выплате еще одного среднего заработка, представив заключения (решение) государственной службы занятости. Вместе с заявлением сотрудник должен предъявить трудовую книжку (в случае ее ведения) или сведения о трудовой деятельности, в которых не должно быть записи о последующем трудоустройстве.

Если сотрудник не работал часть второго месяца, средний заработок рассчитывается пропорционально, то есть только за дни, когда он не был трудоустроен.

Средний заработок и за третий месяц нетрудоустройства выплачивается, если сотрудник:

- в течение 14 рабочих дней после увольнения встал на учет в службу занятости;
- не был трудоустроен в течение 2 месяцев со дня увольнения;
- не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца после увольнения представил заявление и решение органа службы занятости населения о том, что за ним нужно сохранить такой заработок за третий месяц ([ч. 2 ст. 178 ТК РФ](#)).

Пособие за второй и в установленных случаях за третий месяц выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня обращения работника.

Обратите внимание. Вместо выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства может быть выплачена единовременная компенсация в размере двукратного среднего месячного заработка. Если пособие за второй месяц уже выплачено, оно зачитывается при выплате компенсации.

Уволенным из организации, расположенной на Крайнем Севере или в приравненной к нему местности, средний месячный заработок на период трудоустройства в аналогичном порядке нужно выплачивать:

- за первый месяц - в качестве выходного пособия при увольнении ([ч. 1 ст. 318](#) ТК РФ);

- за второй и третий месяцы, если работник не нашел работу в течение второго и третьего месяцев после увольнения и обратился за выплатой ([ч. 2 ст. 318](#));

- за четвертый - шестой месяцы после того, как работник представит решение органа службы занятости населения о такой выплате ([ч. 3 ст. 318](#)).

Взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства может быть выплачена единовременная компенсация в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если выплаты уже были произведены, компенсация выплачивается с зачетом указанных выплат.

К сведению. Если выплата среднего месячного заработка или компенсации производится в связи с ликвидацией организации, она должна быть произведена до завершения ее ликвидации в соответствии с гражданским законодательством ([ч. 6 ст. 178](#), [ч. 6 ст. 318](#) ТК РФ).

На основании заявления сотрудника в течение 3 рабочих дней ему выдается справка о среднем заработке за последние 3 месяца для представления в службу занятости для признания безработным и назначения пособия по безработице ([ч. 1 ст. 62](#) ТК РФ, [абз. 1 п. 2 ст. 3](#), [п. 1 ст. 31](#) Закона о занятости населения).

14 ШАГ.

Сдача документов в Госархив - при ликвидации организации.

Ответственность за нарушения

Сотрудник может пожаловаться на неправильное проведение сокращения в трудовую инспекцию или в суд. Если проверка выявит нарушения, работодателя обяжут восстановить специалиста в должности и компенсировать:

- утраченный доход за весь период с процентами. Если на время разбирательств специалист работал в другом месте, нужно возместить разницу в зарплате;
- моральный ущерб, если специалист подаст соответствующее заявление.

Несоблюдение сроков уведомления, задержка выплат, непредоставление альтернативных вакансий и т.п. признают нарушением трудового законодательства. За них штрафуют по ст. 5.27 КоАП РФ:

- должностных лиц и ИП – на 1-5 тыс. руб.;

- организации – на 30-50 тыс. руб.

За повторное нарушение в течение года штрафы увеличат до:

- 10-20 тыс. руб. - для должностных лиц и предпринимателей;
- 50-70 тыс. руб. – для компаний.

Должностным лицам за повторное нарушение денежный штраф могут заменить дисквалификацией на 1-3 года.