

## Уважаемые работники и работодатели!

Информацию и консультацию по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вы можете получить в Государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации

Контактная информация на сайте  
[www.rostrud.info](http://www.rostrud.info)



ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
ИНСПЕКЦИЯ  
ТРУДА

## УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ с сокращением численности или штата работников



1. Что нужно знать работнику и работодателю об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников.

Каждого работника, попадающего под увольнение в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан заблаговременно, по общему правилу - не менее чем за 2 месяца до увольнения, предупредить лично и под расписку о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации. С другой стороны, с письменного же согласия работника работодатель может расторгнуть с ним трудовой договор и без предупреждения об увольнении, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Предложение об этом в письменном виде может исходить только от работодателя. Работнику такое право не предоставлено, а если у него возникает желание прекратить трудовые

отношения с данным работодателем до истечения указанного срока, то он может сделать это по собственной инициативе в порядке, предусмотренном ТК РФ, либо поставить вопрос о прекращении трудового договора по соглашению сторон.

Однако нередко возникают ситуации, когда, например, по истечении месяца с момента вручения работнику уведомления о предстоящем увольнении при его отказе от предложений по переводу на другую работу данный работник находит себе работу в другой организации. Работник вынужден в этом случае обратиться с просьбой к работодателю уволить его по сокращению численности или штата, не дожидаясь окончания 2-месячного срока, но с выплатой дополнительной денежной компенсации в размере, пропорциональном оставшемуся до окончания 2-месячного срока периоду времени. Принудить работодателя принять предложение работника никто не вправе - этот вопрос он решает самостоятельно.

Для некоторых категорий работников установлены укороченные сроки предупреждения о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников. К их числу относятся:

- работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, предупреждение которых должно осуществляться работодателем также в письменной форме и под расписку не менее чем за 3 календарных дня;

- работники, занятые на сезонных работах, - их предупреждение должно осуществляться работодателем в письменной форме и под расписку не менее чем за 7 календарных дней.

2. Какие материальные гарантии и компенсации предоставляются работнику при увольнении в связи с сокращением численности или штата?

К числу материальных гарантий и компенсаций относятся:

1) выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска;

2) выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия); в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

