

Порядок проведения сокращения численности или штата
работников организации, индивидуального предпринимателя

1. Работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении не позднее чем за 2 месяца (при массовом сокращении — не позднее чем за месяца) до проведения мероприятий, если работодатель — организация и за 2 недели, если работодатель — индивидуальный предприниматель (ч. 4 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»);

2. Работодатель обязан в письменной форме сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК РФ);

3. Работодатель обязан выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата.

Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников:

- беременную женщину (ч. 1 ст. 261 ТК);
- женщину, имеющую ребенка (детей) в возрасте до 3 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
- работника, воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
- работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
- работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);

4. Работодатель обязан определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе. При сокращении всех штатных единиц по должности работодатель не должен учитывать преимущественное право.

Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1 ст. 179 ТК РФ).

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников: