

Какие выплаты полагаются работникам при увольнении, в связи с сокращением штата

Увольнение по сокращению штата или численности работников – одна из самых непростых ситуаций как для работодателя, так и для сотрудника. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) комплексно регламентирует этот процесс, гарантируя работникам определенные выплаты и компенсации.

Согласно статье 81 ТК РФ увольнение по сокращению возможно в случае сокращения численности или штата работников организации. Это может быть вызвано экономическими причинами, реорганизацией или оптимизацией рабочих процессов. Однако работодатель обязан соблюсти строгую процедуру: уведомить сотрудника письменно не менее чем за два месяца до даты увольнения (статья 180 ТК РФ). Этот срок дает работнику время подготовиться к изменениям, а также право на определенные выплаты в этот период.

Одной из ключевых гарантий для работников при сокращении является выходное пособие.

В соответствии с частью 1 статьи 178 ТК РФ при расторжении трудового договора по данному основанию работодатель обязан выплатить работнику сумму в размере среднего месячного заработка. Эта выплата призвана смягчить финансовые последствия потери работы и дать возможность человеку адаптироваться к новым обстоятельствам.

Средний месячный заработок рассчитывается на основе доходов за последние 12 месяцев работы с учетом всех выплат, предусмотренных системой оплаты труда (статья 139 ТК РФ). Важно отметить, что выходное пособие выплачивается единовременно в день увольнения.

Законодательство идет дальше и предоставляет дополнительную поддержку в виде сохранения среднего заработка на время поиска новой работы. Согласно части 1 статьи 178 ТК РФ уволенному по сокращению сотруднику выплачивается средний месячный заработок за второй месяц после увольнения, если он не успел трудоустроиться. Для этого необходимо предъявить работодателю трудовую книжку или иной документ, подтверждающий отсутствие нового места работы.

В исключительных случаях, предусмотренных частью 2 статьи 178 ТК РФ, выплата может быть продлена и на третий месяц. Это возможно, если работник в течение двух недель после увольнения обратился в службу занятости населения, но так и не был трудоустроен. Решение о выплате за третий месяц принимает служба занятости, а работодатель обязан его исполнить.

Иногда работодатель и работник договариваются о расторжении трудового договора до истечения двухмесячного срока уведомления. В таком случае, согласно части 3 статьи 180 ТК РФ, сотруднику полагается дополнительная компенсация. Ее размер определяется как средний заработок, рассчитанный пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока

предупреждения об увольнении. Эта выплата не отменяет права на выходное пособие и сохранение среднего заработка на период трудоустройства.

Как и при любом другом основании увольнения, сотруднику, уволенному по сокращению, полагается компенсация за неиспользованные дни отпуска (статья 127 ТК РФ). Размер этой выплаты зависит от количества дней, которые работник не успел отгулять, и его среднего дневного заработка. Если же сотрудник успел использовать отпуск «авансом», то из причитающихся ему сумм могут быть удержаны излишне выплаченные отпускные, но не более 20% от общей суммы выплат (статья 138 ТК РФ).

Стоит помнить, что некоторые категории работников защищены от сокращения. Например, беременные женщины, сотрудницы с детьми до трех лет, одинокие матери с детьми до 14 лет (или ребенком-инвалидом до 18 лет) не могут быть уволены по данному основанию (статья 261 ТК РФ). Если же сокращение затрагивает работников предпенсионного возраста, им также полагаются стандартные выплаты, но работодатель должен учитывать их права на досрочное назначение пенсии при определенных условиях.

Увольнение по сокращению – это не только стресс для работника, но и серьезная ответственность для работодателя. Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает четкие рамки: выходное пособие, сохранение среднего заработка на период трудоустройства, компенсация за неиспользованный отпуск и, при необходимости, дополнительные выплаты за досрочное увольнение. Эти меры призваны защитить работника и обеспечить ему финансовую подушку на время поиска нового места работы.

Если вы столкнулись с сокращением, важно знать свои права и требовать их соблюдения. Работодатель же обязан не только выплатить все положенные суммы, но и правильно оформить документы, чтобы избежать споров и судебных разбирательств. Трудовое законодательство в данном случае выступает гарантом справедливости, балансируя интересы обеих сторон трудовых отношений.