



ПРОКУРАТУРА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА  
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

ПРОКУРАТУРА  
г. МАХАЧКАЛЫ

ул. Нахимова, 1, г. Махачкала,  
Республика Дагестан, 367003

Главе г. Махачкалы

Умавову Ю.Д.

пл. Ленина, 2, г. Махачкала,  
Республика Дагестан, 367000

22.11.2024 №05-05/1242-24-20820002

На № \_\_\_\_\_

В целях правового просвещения населения, защиты конституционных прав граждан и профилактики правонарушений, в Ваш адрес направляется памятка «Порядок увольнения работников в связи с сокращением штата или численности».

Прошу Вас поручить распространение памятки, в том числе путем размещения ее на информационных стендах администрации г. Махачкалы, на официальных страницах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представительствах в социальных сетях.

Приложение на 3 л.

Заместитель прокурора города

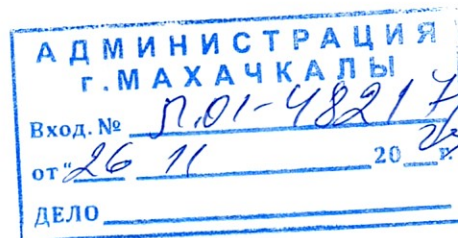
советник юстиции

Д.Ю. Кулемин

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 1A7F07F8EA71886B348E6869FDE2CF0E  
Владелец Кулемин Денис Юрьевич  
Действителен с 19.12.2023 по 13.03.2025

Н.Р. Керимова, 8 964 020 36 85



Прокуратура города Махачкалы Республики  
Дагестан

№ 05-05/1242-24-20820002



**ПРОКУРАТУРА**  
**г. МАХАЧКАЛЫ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

**Памятка на тему:**

## **«Порядок увольнения работников в связи с сокращением штата или численности»**

Махачкала  
2024

### ***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:

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф.

- изобретателям.

- работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе;

- работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);

- работникам - 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) (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- 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 (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившему) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (ст. 264.1 ТК РФ);

5. Работодатель обязан письменно и персонально уведомить каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись:

- не позднее чем за 2 месяца до увольнения - для работников, работающих у работодателя-организации (ч. 2 ст. 180 ТК РФ);

- не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы (ч. 2 ст. 296 ТК РФ);

- не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев (ч. 2 ст. 292 ТК РФ);

- в срок, указанный в трудовом договоре - для работников, работающих у работодателя - индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).

При отказе работника ознакомиться с уведомлением под роспись работодатель должен составить об этом акт;

6. Работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе ниже оплачиваемую) (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

7. При отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия:

8. При увольнении работодатель обязан:

- издать приказ о прекращении трудовых отношений по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ);

- ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт) (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ);

- внести в трудовую книжку запись об увольнении или внести соответствующую информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ);

- ознакомить работника с записями за период его работы у данного работодателя, подтвердив это подписью работника и подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ);

- в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск (ч. 4 ст. 84.1, ст. 140 ТК РФ).

- в последний день работы выдать работнику на руки трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.