# Получение пособий по сокращению

Работодатели вправе самостоятельно регулировать число сокращенных кадровиков законным путем. В этом случае начальству придется предоставить бывшим сотрудникам финансовую поддержку, которую бывшие кадры получат во время поиска нового рабочего места.

## Чем сокращение отличается от увольнения

Говоря об увольнении и сокращении сотрудника, нужно четко разграничивать эти совершенно разные наименования. Под сокращением штата предполагается увольнение самого сотрудника по инициативе работодателя. То есть, при обычном увольнении должность ушедшего будет открыта. Работодатель сразу начнет поиски нового работника на теперь уже доступную вакансию. А при сокращении так сделать нельзя.

Есть два основных понятия сокращения: сокращение численности работников, сокращение штата. В первом случае работодатель уменьшает количество своих сотрудников, а во втором — увольняет не только самих работников, но и полностью убирает должность из штатного расписания, то есть происходит расформирование штатного отдела.

Чтобы уволить сотрудника по соглашению двух сторон, нужна веская причина, почему работник перестал подходить под эту должность. При сокращении причина не нужна. Работодатель сам выбирает, кого он уберет с рабочего места. Но тогда придется пройти некоторые бумажные оформления и быть готовым платить сокращенному денежную компенсацию.

Сокращение работников — официальный юридический процесс, согласованный с Трудовым кодексом РФ. Если работник попадает под сокращение, его обязательно должны уведомить об этом заранее.

## Кого нельзя уволить при сокращении штата

По действующему Трудовому кодексу, при сокращении “иммунитет” имеют:

* женщины в положении;
* матери, воспитывающие ребенка, младше 3-х лет;
* одинокие женщины с ребенком до 14 лет или с ребенком-инвалидом до 18 лет. Сюда же можно отнести прочих лиц, воспитывающих детей в одиночку;
* единственный работающий человек многодетной семьи с малолетним ребенком до трех лет. То есть это единственный кормилец, приносящий доходы, а другой член семьи безработный;
* единственный кормилец ребенка-инвалида, другой родитель не состоит в трудовых отношениях;
* сотрудники, находящиеся в отпуске или во временной отставке по причине его нетрудоспособности. Тут увольнение могут отложить до его возвращения или полного выздоровления.

Компания, имеющая в своем штате несовершеннолетнего работника, сократить его может только при согласии государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

## Какие пособия можно получить при сокращении

Если работодатель решил сократить число работников в своем штате, то он возлагает на себя обязанность заранее уведомить сотрудников о предстоящей потере работы. Еще он должен обеспечить им временные компенсирующие выплаты за вынужденную потерю рабочего места.

### Компенсация отпускных

На полную компенсацию отпускных претендуют сотрудники, которые на момент потери рабочего места не “отгуляли” положенную норму отдыха и работали в новом рабочем году более 5,5 месяцев. Если увольняемый еще ни разу не воспользовался персональным правом на отпуск, то он получит полное возмещение за все отпускные дни.

Если же работник частично исчерпал свой отпуск, но у него еще остались дни отдыха, то компенсация будет выплачена за неиспользованные отпускные дни.

Отпускная компенсация исчисляется исходя из:

* длительности полного отпуска, установленного в компании;
* количества неизрасходованных отпускных дней;
* среднемесячной заработной платы сотрудника.

Если лимит отпускных дней исчерпан, то никаких выплат из этой категории сотруднику ожидать не следует

### Выходное пособие

Выходное пособие — особый вид компенсационной уплаты, выплачиваемый всем трудящимся, попавшим под сокращение. Средства начисляются в момент увольнения работника.

Выплачивается такое пособие обязательно всем уволенным, независимо от того, нашли они новую работу первым же днем после увольнения или остались в поисках. Размер выходного пособия, равен среднемесячному доходу служащего, он не может быть ниже установленного МРОТ.

### Двухмесячные компенсации

Эта компенсация выплачивается за второй месяц активного поиска работы.

Если сотрудник все еще сидит без работы, разрешается продлить компенсацию до третьего месяца. Тогда уволенный должен обратиться в ЦЗН на протяжении двух недель после сокращения.

Если за три месяца работа не нашлась, то можно попытаться получить еще одну выплату. Нужно написать заявление в бухгалтерию, доказать свою безработность. Затем работники бирди труда озвучат вердикт на право дополнительной компенсации.

## Особенности выплат для некоторых категорий работников

Отдельные слои уволенного населения могут получить особый порядок назначения выплат. Если уволенный сотрудник относится к определенной категории жителей, имеющих свои особые права, то ему обязаны давать пособие по другим установленным правилам.

### Для пенсионеров

Уволенным пенсионерам гарантированы все выплаты и пособия на общих основаниях. Размер выплат рассчитывается в том же порядке, как и для рядовых служащих. Исключением является компенсация за третий месяц поиска работы. Для трудящихся пенсионеров она также положена, но получить ее будет крайне проблематично. Обычно служба занятости не одобряет такие запросы от пенсионера.

### Для работников на испытательном сроке

Для уволенных людей, только проходящих начальные трудовые испытания, компенсационные пособия также должны выплачиваться. Он может рассчитывать на все вышеперечисленные пособия. Сумма регулируется по заключенному трудовому договору: какой оклад там прописан, такую сумму и должен получить уволенный.

### Для жителей Крайнего Севера

Населению Крайнего Севера положены все стандартные выплаты по увеличенным срокам. Компенсацию они могут получать на протяжении трехмесячного периода. А если работа за этот срок не была найдена, то продлить выплаты можно до полугода. Но это решение, опять же, выносит Центр занятости.

### Для совместителей

Совместители, наравне с остальными сотрудниками, получают свое выходное пособие. Другие выплаты им не положены. Они имеют свой заработок на основном рабочем месте и безработица им не страшна.

## Порядок выплаты

После оглашения списка уволенных работодатель должен произвести им итоговый расчет. В день увольнения всем обязательно должны выплатить полную сумму выходного пособия, а также рассчитанную сумму отпускных компенсационных финансовых поддержек.

С двухмесячными платами дело обстоит иначе. Если бывший трудящийся смог устроиться на работу в первый же месяц после сокращения, то такие выплаты ему даваться уже не будут. В иных случаях, когда работа так и не была найдена, компенсации выдаются на второй месяц поисков.

Если гражданин попал под сокращение, то руководитель обязан начислить компенсирующие выплаты, которые помогут бывшему специалисту нормально прожить несколько месяцев во время поисков новой работы. Начальник также должен соблюдать все принятые нормативы, не юлить и не искать обходных путей, чтобы не платить компенсации.