

## ПРАВОВОЙ ЛИКБЕЗ

### ПРОЦЕДУРА СОКРАЩЕНИЯ ШТАТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Процедура сокращения штата в образовательной организации включает в себя ряд обязательных этапов и документов, направленных на соблюдение прав работников и законодательства.

#### 1. Краткий вывод

Сокращение штата в образовательной организации — это сложная процедура, требующая строгого соблюдения трудового законодательства. Основные этапы включают принятие решения о сокращении, уведомление работников и службы занятости, предложение вакансий, учет мнения профсоюза и оформление увольнения с выплатой всех причитающихся сумм.

#### 2. Обоснование:

Процедура сокращения штата регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатель обязан уведомить каждого работника, чья **должность** подлежит сокращению, персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. В течение этого срока работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся у него вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. При наличии нескольких вакансий, работодатель должен предложить их все.

Если работник отказывается от предложенной работы или вакансий нет, работодатель может произвести увольнение по сокращению штата. Важно учитывать, что некоторые категории работников имеют преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (статья 179 ТК РФ).

При полном **закрытии образовательной организации процедура сокращения штата проводится в общем порядке, но с учетом того, что в дальнейшем все работники будут уволены.**

#### 3. Ссылки на нормативные акты и судебную практику:

Трудовой кодекс Российской Федерации:

Статья 180 ТК РФ: Предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации. Данная статья устанавливает двухмесячный срок предупреждения и обязанность работодателя предлагать работнику имеющиеся вакансии.

Статья 81 ТК РФ, пункт 2 части первой: Основание для увольнения по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Статья 84.1 ТК РФ: Общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Статья 179 ТК РФ: Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

Статья 373 ТК РФ: Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Судебная практика:

Судебная практика подтверждает, что уведомление о предстоящем сокращении может быть вручено работнику, находящемуся в отпуске или на больничном, при условии, что срок предупреждения истечет после окончания периода нетрудоспособности или отпуска. Работодателю необходимо иметь письменные доказательства получения работником уведомления (например, почтовое уведомление с уведомлением о вручении или акт об отказе от подписи).



**ПРАВОВОЙ ЛИКБЕЗ**

**ПРОЦЕДУРА СОКРАЩЕНИЯ ШТАТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (11.02.26 г)**

*Категории работников, которые имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении*

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией ([часть первая ст. 179 ТК РФ](#)).

Под квалификацией работника понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы ([часть первая ст. 195.1 ТК РФ](#)). Определения производительности труда в Трудовом кодексе РФ нет, однако понятно, что это количественный показатель эффективности выполнения трудовых обязанностей.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников.

**При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников.**

Категория работников	Основание
семейные работники 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)	<a href="#">часть вторая ст. 179 ТК РФ</a>
лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком	
работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание	
инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества	
работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы	
родитель, имеющий ребенка в возрасте до 18 лет, если другой родитель: - призван на военную службу по мобилизации; - направлен на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации; - заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время; - заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ	
одиноким матери военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву	<a href="#">п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"</a>
граждане, уволенные с военной службы, а также члены их семей - на работе, на которую они поступили впервые	
супруги военнослужащих - граждан и граждан, уволенных с военной службы, - на работе в государственных организациях, воинских частях	<a href="#">п. 6 ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"</a>

**Коллективным договором могут предусматриваться** другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации ([часть третья ст. 179 ТК РФ](#)).

**Вопрос:** Я супруга участника СВО, в данный момент находится в зоне боевых действий. Могут ли сократить мое рабочее место? Двое несовершеннолетних детей.

**Могут,** однако перед увольнением работодатель обязан будет учесть Ваше преимущественное право на оставление на работе. Преимущественное право на оставление на работе при увольнении в связи с сокращением численности или штата организации имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

**Вопрос:** Может ли быть уволен работник предпенсионного возраста ?

**Ответ:**

**Судебная практика:** Определение Краснодарского краевого суда от 03.11.2016 N 33-25144/2016: Подтверждает, что законодательство не предусматривает запрета на увольнение по сокращению работника предпенсионного возраста, если иное не установлено коллективным договором.

**Городским Соглашением на 2026-2029 годы пункт 8.3.3.** Рассматривать при заключении коллективного договора вопрос о включении в него условий о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, также:

- лиц, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- лиц, проработавшим в организации свыше десяти лет;
- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;
- родителей (родителя), воспитывающих детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
- лиц, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председателей первичной профсоюзной организации;
- молодых специалистов, имеющих трудовой стаж не менее одного года;
- работников, совмещающих работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.



**БЕРЕГИТЕ  
МЕНЯ  
Я  
НЕЗАМЕНИМЫЙ**

ВСЕГДА ГОВОРИ «ДА»

**Незаменимых нет,  
но есть неповторимые.**

*Пабло Пикассо*