

Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации

Серия



Серия:
Учебно-методические материалы
Волгоградского областного комитета
профсоюза работников образования и
науки Российской Федерации

Увольнение до истечения срока предупреждения о сокращении или ликвидации

Информационный бюллетень № 3

Волгоград 2026г.

Уважаемые коллеги!

В настоящем информационном бюллетене рассматриваются актуальные вопросы, связанные с возможным увольнением работников после уведомления о начале процедуры сокращения штата или ликвидации организации, но до истечения минимального двухмесячного срока, определенного законом. Сборник предлагается Вашему вниманию в продолжении ранее опубликованных и завершает описание основных моментов процедуры сокращения штата работников, либо перевода их н неполно рабочее время.

Сборник рассчитан на широкий круг работников сферы образования, руководителей образовательных организаций, профсоюзных работников, внештатных правовых инспекторов труда Профсоюза, председателей первичных профорганизаций, а также на иных лиц.

Надеемся, что материалы сборника будут полезны в практической деятельности по защите социально-трудовых прав работников образовательных организаций, в том числе при проведении проверок по этим вопросам.

Председателя обкома Профсоюза

Л.Л. Кочергина

1. Обязанность работодателя по предупреждению работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением или ликвидацией

Закон предписывает работодателям персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, а также сокращением численности или штата ее работников. По общему правилу это необходимо сделать не менее чем за два месяца до увольнения (часть вторая ст. 180 ТК РФ). Но для отдельных категорий работников законодательство устанавливает специальные сроки уведомления:

- работники, занятые на сезонных работах, должны быть предупреждены не менее чем за 7 календарных дней (часть вторая ст. 296 ТК РФ);
- работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, предупреждаются не менее чем за 3 календарных дня (часть вторая ст. 292 ТК РФ).

Точный срок предупреждения законом не установлен, указана лишь минимальная его продолжительность. Следовательно, он может быть и более двух месяцев.

2. При каких условиях возможно увольнение работника в связи с сокращением или ликвидацией до истечения срока предупреждения?

В общем случае расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников до истечения срока предупреждения является нарушением порядка увольнения. На этом основании увольнение может быть признано незаконным, а работник - восстановлен на работе. Тем не менее закон все же допускает возможность увольнения работника по указанным основаниям до истечения срока предупреждения. Согласно части третьей ст. 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ. Такое увольнение должно сопровождаться выплатой работнику дополнительной компенсации.

Как явно следует из приведенной нормы, увольнение работника в связи с ликвидацией или сокращением до истечения срока предупреждения требует наличия волеизъявления обеих сторон; ни работник, ни работодатель не вправе настаивать на досрочном расторжении трудового договора. Если работодатель будет оказывать давление на работника в целях получения его согласия на увольнение до истечения срока предупреждения, это может повлечь за собой признание увольнения незаконным и восстановление работника на работе. При этом само по себе информирование работников о возможности досрочного прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников в качестве такого давления судами обычно не рассматривается.

При увольнении работника в связи с сокращением также следует иметь в виду, что в рамках реализации предусмотренной частью третьей ст. 180 ТК РФ процедуры воля работника направлена исключительно на изменение даты предстоящего увольнения; само же увольнение по-прежнему не зависит от согласия работника и осуществляется по инициативе работодателя. А это предполагает необходимость соблюдать все предусмотренные законом ограничения на увольнение по инициативе работодателя. Если работник относится к одной из категорий, в отношении которых закон устанавливает запрет на увольнение по инициативе работодателя, то такого работника в принципе нельзя уволить в связи с сокращением даже

при наличии его согласия на досрочное. **Дополнительная компенсация при досрочном увольнении в связи с сокращением или ликвидацией**

Согласно части третьей ст. 180 ТК РФ работникам, согласившимся на увольнение в связи ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении, положена дополнительная компенсация. Размер компенсации определяется как средний заработок работника, исчисленный пропорционально времени, оставшемуся до истечения такого срока. Компенсация выплачивается за период, начиная со дня, следующего за днем фактического увольнения работника, и до дня истечения срока предупреждения включительно.

Как уже отмечалось выше, законодательно установлен лишь минимальный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении. Работодатель, уведомляя работника в конкретный день и указывая конкретную дату увольнения, тем самым определяет точную продолжительность срока предупреждения. В законе не указано, что дополнительная компенсация выплачивается только за время, оставшееся до истечения минимального, то есть двухмесячного, срока предупреждения. Дополнительная компенсация, по своей сути, призвана возместить работнику утрату заработка, который он мог бы получить, продолжив работать до указанной в уведомлении даты увольнения. Поэтому размер дополнительной компенсации не ограничен двухмесячным средним заработком и зависит от реальной продолжительности периода между фактической датой расторжения трудового договора и датой увольнения, указанной в уведомлении.

Пример!

Работодатель 3 декабря вручил работнику уведомление о сокращении его должности и предстоящем увольнении 4 марта. С письменного согласия работника трудовой договор с ним был расторгнут по п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ 29 декабря. Дополнительная компенсация должна быть выплачена в размере среднего заработка за период с 30 декабря по 4 марта.

Поскольку период, за который работнику выплачивается дополнительная компенсация, начинается со дня, следующего за днем его увольнения, расчетный период, а значит, и средний дневной (часовой) заработок для исчисления такой компенсации совпадают с теми, что используются при расчете этому работнику выходного пособия.

Дополнительная компенсация выплачивается вместе с окончательным расчетом, то есть по общему правилу - в день увольнения. Поскольку компенсация, предусмотренная частью третьей ст. 180 ТК РФ, является дополнительной, она выплачивается помимо других сумм, полагающихся при сокращении и ликвидации. Иными словами, дополнительная компенсация за досрочное увольнение не зачитывается в счет выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства и не отменяет необходимости осуществления указанных выплат.

Единственным условием для выплаты дополнительной компенсации является увольнение работника до истечения срока предупреждения об увольнении. Поэтому работнику, уволенному досрочно по п. 1 или п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ, работодатель не вправе по какой-либо причине отказать в выплате дополнительной компенсации: например, если на момент увольнения в связи с ликвидацией работник находился в отпуске или на больничном. Размер компенсации также не может быть уменьшен из-за того, что часть оплачиваемого периода предупреждения работник должен был находиться в отпуске. Выплата дополнительной компенсации за досрочное увольнение также не поставлена в зависимость от дальнейшего трудоустройства работника. Она выплачивается независимо от

того, был ли гражданин трудоустроен после досрочного расторжения трудового договора до истечения срока предупреждения.

3. Предложение вакансий работникам, давшим согласие на досрочное увольнение в связи с сокращением

В соответствии с частью третьей ст. 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении, согласование с работником досрочного расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата избавляет работодателя только от необходимости дожидаться истечения срока предупреждения об увольнении, но не освобождает от исполнения всех прочих обязанностей, связанных с увольнением работника по данному основанию.

В частности, согласно части первой ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей ст. 81 ТК РФ. В свою очередь, часть третья ст. 81 ТК РФ устанавливает, что увольнение в связи с сокращением допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. 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.

Нормы о том, что работодатель вправе не выполнять указанные предписания о предложении вакансий в случае согласия работника на досрочное сокращение, закон не предусматривает. Поэтому, чтобы расторжение трудового договора в связи с сокращением (как досрочное, так и в день истечения срока предупреждения) стало в принципе допустимым, нужно исключить возможность перевода работника на другую работу. В условиях, когда увольнение невозможно в силу закона, согласование сторонами даты такого увольнения лишено смысла. Рассматривать же письменное согласие работника на досрочное увольнение в связи с сокращением как автоматический отказ от всех вакансий и согласие работника на само увольнение, делающее его в любом случае возможным некорректно. Во-первых, чтобы отказаться от вакансий, надо знать об их существовании. Во-вторых, даже при досрочном сокращении увольнение происходит по инициативе работодателя, а не по соглашению сторон, когда для прекращения трудового договора достаточно воли работника и работодателя.

Нельзя оставить работника без информации о вакансиях еще и по следующей причине. Конституционным Судом РФ неоднократно высказывалась позиция, согласно которой одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу. Получается, что первое предложение вакансий должно произойти еще до того, как работодатель узнал мнение работника по поводу досрочного расторжения договора.

Еще один аргумент базируется на том, как сформулирован законодателем порядок определения размера дополнительной компенсации. По смыслу части третьей ст. 180 ТК РФ такая выплата производится одновременно с увольнением и компенсирует более раннюю потерю заработка. Закон не устанавливает правила о том, что согласие на получение дополнительной компенсации неизбежно приводит к увольнению работника и лишению его всех гарантий по трудоустройству, предоставляемых в связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата.

В последние годы проявился тренд на изменение сложившейся практики, и теперь уже большинство судов исходит из того, что согласие работника на досрочное расторжение трудового договора не влияет на установленную законом необходимость предложения ему вакансий вплоть до дня увольнения.

Специалисты Минтруда России, отвечая на вопрос о необходимости предложения вакансий попавшим под сокращение работникам, которые дали свое согласие на досрочное увольнение, также указали, что данная обязанность установлена законом "применительно к каждому работнику, должность которого сокращается" (письмо от 09.04.2026 N 14-6/ООГ-1455).

4. Учет преимущественного права на оставление на работе при досрочном увольнении в связи с сокращением

В том случае, если под сокращение попали не все штатные единицы, по которым предусмотрены одинаковые обязанности, выбор конкретных работников, которые подлежат увольнению, работодатель должен осуществлять с учетом преимущественного права на оставление на работе, которое определяется по правилам, установленным ст. 179 ТК РФ. Как подчеркивает Пленум Верховного Суда РФ, расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (п. 29 постановления от 17.03.2004 N 2).

Тем не менее в правоприменительной практике широко представлена точка зрения, согласно которой работодатель не обязан учитывать преимущественное право на оставление на работе тех работников, которые дали согласие на досрочное увольнение в связи с сокращением.

Такую же точку зрения высказывали и специалисты Роструда в письме от 16.04.2026 N ПГ/10740-6-1. В пользу позиции о том, что согласие работника на досрочное увольнение в связи с сокращением никак не влияет на необходимость учитывать его преимущественное право на оставление на работе, можно привести письмо Минтруда России от 09.04.2026 N 14-6/ООГ-1476, в котором чиновники, отвечая на соответствующий вопрос, указали, что предусмотренная ст. 179 ТК РФ процедура должна быть реализована в отношении каждого работника, должность которого сокращается.

5. Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при досрочном увольнении в связи с сокращением

Еще одним элементом процедуры увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, обязательность которого ставится на практике под сомнение в случае прекращения трудовых отношений до истечения срока предупреждения в соответствии с частью третьей ст. 180 ТК РФ, является учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Обязанность учитывать такое мнение при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением установлена частью второй ст. 82 ТК РФ, а порядок учета - статьей 373 ТК РФ.

Как указал Пленум Верховного Суда РФ, в случае несоблюдения работодателем требований закона об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе (п. 26 постановления от 17.03.2004 N 2).

Таким образом, сама возможность увольнения работника в связи с сокращением находится в зависимости от исполнения работодателем требований по соблюдению процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Никаких исключений для случаев увольнения работника до истечения срока предупреждения закон не делает. Как указано в части первой ст. 82 ТК РФ, сообщить первичной профсоюзной организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан еще при принятии решения о сокращении численности или штата работников, то есть явно до того момента, когда он вступит в переговоры с работником по вопросу о возможном досрочном прекращении трудовых отношений. Специалисты Минтруда России, отвечая на вопрос о необходимости учета мнения профсоюза при увольнении работников, давших согласие на досрочное увольнение в связи с сокращением, также отметили, что установленные законом обязанности работодателя, связанные с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов увольнения по инициативе работодателя работников, являющихся членами соответствующего профсоюза, должны быть реализованы "применительно к каждому работнику, являющемуся членом профсоюза, должность которого сокращается" (письмо от 13.04.2026 N 14-6/ООГ-1501).

6. Особенности оформления досрочного увольнения работника в связи с сокращением или ликвидацией

В силу части третьей ст. 180 ТК РФ увольнение работника в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников до истечения срока предупреждения требует наличия письменного согласия работника. Иных требований к оформлению такого согласия закон не предусматривает.

Письменное согласие работника может быть выражено как в виде отдельного, так и в виде отметки на письменном предложении работодателя о досрочном расторжении трудового договора не исключена и возможность заключения сторонами отдельного соглашения по данному вопросу. Все упомянутые документы - предложение работодателя, заявление работника, отдельное соглашение - составляются в свободной

При досрочном расторжении трудового договора в соответствии с частью третьей ст. 180 ТК РФ воля работник направлена исключительно на изменение даты увольнения, само основание увольнения от этого не меняется и трудовой договор прекращается именно по п. 1 или п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ, а не по соглашению сторон или инициативе работника. Соответственно, именно эти основания указываются в приказе об увольнении, трудовой книжке, сведениях о трудовой деятельности.

Также, очевидно, из данных документов должно следовать, в какую именно дату будет осуществлено досрочное увольнение. Данный вопрос подлежит обязательному согласованию сторонами. Причем, если работник выразил свое согласие на увольнение в конкретную дату, работодатель не может произвольно ее изменить.."

7. Может ли работник инициировать досрочное увольнение в связи с сокращением или ликвидацией?

Часть третья ст. 180 ТК РФ говорит о праве работодателя с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением численности, или штата ее работников, что предполагает скорее инициативу работодателя на такое досрочное увольнение. Вместе с тем никаких запретов на то, чтобы предложение об увольнении до истечения срока предупреждения исходило от работника, закон не содержит.

Однако работникам важно понимать, что их увольнение до истечения срока предупреждения является правом, а не обязанностью работодателя. Работодатель может отказать работнику в досрочном расторжении трудового договора. Нахождение подлежащих увольнению работников в простое также не является обстоятельством, обязывающим работодателя удовлетворить их просьбу о досрочном прекращении трудовых отношений.

Если работодатель не согласится на досрочное увольнение, работник должен будет продолжить исполнение возложенных на него трудовым договором обязанностей. Отказ работника выходить на работу в такой ситуации может привести к увольнению за прогул. Никакого минимального срока, за который работник может обратиться к работодателю с просьбой об увольнении в связи с ликвидацией или сокращением, закон не предусматривает. Работник вправе просить о своем увольнении в любую дату до истечения срока предупреждения о предстоящем расторжении трудового договора, а работодатель вправе как согласовать ее, так и отказать работнику. Даже если работник сам просит работодателя о досрочном увольнении в соответствии с частью третьей ст. 180 ТК РФ, его воля в данном случае направлена исключительно на изменение даты увольнения, само же расторжение трудового договора по-прежнему осуществляется по инициативе работодателя по п. 1 или п. 2 части первой ст. 81 ТК, а не по инициативе работника. Соответственно, именно эти основания указываются в приказе об увольнении, трудовой книжке, сведениях о трудовой деятельности. **Работник также не лишен права на увольнение по собственному желанию или по соглашению сторон в период предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией или сокращением.** Соответственно, работнику следует ответственно относиться к составлению заявления о досрочном увольнении, чтобы из него недвусмысленно следовала именно его воля на реализацию возможности, предусмотренной частью третьей ст. 180 ТК РФ. Работодателю следует быть столь же внимательным в интерпретации заявления работника; в случае сомнений в том, о чем именно просит работник, следует уточнить это у него самого.

Тот факт, что инициатива на досрочное увольнение в связи с ликвидацией или сокращением, исходит от работника, не освобождает работодателя в случае согласия на такое увольнение от предоставления работнику дополнительной компенсации и иных связанных с увольнением по данным основаниям гарантий: выплаты выходного пособия, сохранения среднего заработка на период трудоустройства и т. д.

8. Сохранение среднего заработка на период трудоустройства при досрочном увольнении в связи с сокращением или ликвидацией

Согласно ст. 178 ТК РФ в случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный

заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. Для некоторых категорий работников предусмотрено сохранение среднего заработка в течение более длительного периода после увольнения.

Как показывает практика, реализация соответствующих гарантий в случае увольнения работника до истечения срока предупреждения в соответствии с частью третьей ст. 180 ТК РФ может вызывать затруднение у правоприменителей. Зависимость начала течения периода трудоустройства от изначально предполагавшейся работодателем даты увольнения из закона не следует. Таким образом, течение периода трудоустройства начинается со дня, следующего за днем фактического увольнения работника. Соответственно, и 14-дневный срок на обращение работника в центр занятости населения, соблюдение которого в соответствии с частью третьей ст. 178 ТК РФ является одним из условий сохранения за работником среднего заработка в течение третьего месяца со дня увольнения, также отсчитывается именно со дня, следующего за датой фактического прекращения трудовых отношений с работником (см. ответ с портала "Онлайнинспекция.РФ").

9. Можно ли отозвать согласие на досрочное увольнение в связи с сокращением или ликвидацией?

Устанавливая возможность увольнения работника в связи с ликвидацией или сокращением до истечения срока предупреждения при взаимном согласии сторон, закон не регулирует вопрос о том, можно ли такое согласие отозвать до определенной сторонами даты досрочного увольнения. В правоприменительной практике же на этот счет можно встретить разные мнения. Роструд указывает на невозможность досрочного увольнения работника, ранее давшего на это свое согласие, если впоследствии он попросил такое согласие аннулировать.

Работодателям, безусловно, следует учитывать этот нюанс, если работодатель отменит решение о сокращении численности или штата работников либо ликвидации организации, исчезнет само по себе основание для увольнения работников, в связи с чем никакие достигнутые с ними соглашения об изменении даты такого увольнения силы иметь не будут.

10. Что если на дату досрочного увольнения в связи с сокращением работник находится в отпуске или на больничном?

Как уже не раз подчеркивалось выше, при расторжении трудового договора с согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников в соответствии с частью третьей ст. 180 ТК РФ меняется лишь дата увольнения работника, но не основание прекращения трудовых отношений. Соответственно, увольнение работника в такой ситуации по-прежнему осуществляется по инициативе работодателя. При этом частью шестой ст. 81 ТК РФ установлен запрет на увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Следовательно, если согласованная сторонами дата досрочного увольнения в связи с сокращением численности или штата работников приходится на период отпуска или больничного, расторгнуть с работником трудовой договор в эту дату будет невозможно.

В отсутствие нормативного регулирования подобных ситуаций рекомендуем работодателю перед увольнением все же поинтересоваться мнением работника о его новой дате.

Что же касается досрочного увольнения в связи с ликвидацией, то, как явно следует из содержания части шестой ст. 81 ТК РФ, установленные ею ограничения на расторжение трудового договора по данному основанию, не распространяются. Соответственно, если выбранная дата увольнения приходится на отпуск или период временной нетрудоспособности, это не препятствует реализации достигнутой сторонами договоренности.

11. Увольнение работника до истечения срока предупреждения о ликвидации или сокращении по иным основаниям

Трудовое законодательство не исключает возможности увольнения работника, предупрежденного о предстоящем расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников, по иным предусмотренным законом основаниям.

В частности, суды, рассматривая споры об увольнении работников в указанный период по виновным основаниям, подчеркивают, что проведение мероприятий по сокращению штата не влечет для работодателя безусловной обязанности по увольнению работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и не может ограничивать его право на расторжение трудового договора с работниками по иным основаниям. В равной степени проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников организации или ее ликвидации не препятствует работникам реализовать свое право на увольнение по собственному желанию с соблюдением установленных ст. 80 ТК РФ правил. При этом работодателю следует крайне внимательно относиться к формулировкам заявлений работников об увольнении по собственному желанию, поданным в период предупреждения о сокращении или ликвидации, чтобы отличить такое заявление от заявления с просьбой о досрочном увольнении в связи с сокращением или ликвидацией. Неверная трактовка содержания заявления может привести к признанию увольнения незаконным.