



Соглашение vs Сокращение: Что Выбрать?

Подробный анализ расторжения трудового договора по соглашению сторон и по сокращению штата.

ВВЕДЕНИЕ

Навигация по увольнению: **Понимание** ваших прав

Расторжение трудового договора — это серьёзный шаг, требующий глубокого понимания правовых нюансов. Сегодня мы рассмотрим две ключевые процедуры: увольнение по соглашению сторон и по сокращению штата, чтобы помочь вам принять осознанное решение.

Цель

Предоставить четкое сравнение и рекомендации для работников и работодателей.

Аудитория

Юридически подкованные работники и работодатели в России.

Увольнение по Соглашению Сторон

(Статья 78 ТК РФ)

Увольнение по соглашению сторон — это гибкий механизм, позволяющий работодателю и работнику договориться о прекращении трудовых отношений на взаимовыгодных условиях. Ключевым элементом является возможность обсуждения и фиксации всех деталей.



Договоренность об Условиях

Стороны самостоятельно определяют дату увольнения, размер выплат и другие детали.



Гибкость Даты Увольнения

Возможность выбора удобной даты увольнения, что облегчает переход на новую работу.



Переговоры о Выплатах

Работник может договориться о сумме, превышающей законодательные минимумы.

Преимущества и Недостатки Соглашения Сторон **для Работника**

Преимущества

- **Предсказуемость:** Точная сумма и дата выплат известны заранее.
- **Скорость:** Процедура обычно быстрая, увольнение может произойти через несколько дней.
- **Отсутствие стресса:** Нет длительного процесса уведомлений и неопределенности.
- **Лучшие условия:** Возможность договориться о выплатах выше законодательных.
- **Гибкость:** Самостоятельный выбор даты увольнения.

Недостатки

- **Договоренность, а не право:** Выплаты зависят от согласия работодателя.
- **Отсутствие гарантий:** Нет сохранения среднего заработка на период трудоустройства.
- **Без взаимных претензий:** Исключает дальнейшие требования по выплатам (пересчет по оплате работы в выходной день, расчета отпускных и больничного, премии за отработанный период).

Увольнение по Сокращению Штатов

(Пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ)

Сокращение штата — это процедура, инициируемая работодателем по своему решению и строго регламентированная законодательством. Она направлена на оптимизацию структуры компании или численности персонала.

1

Регламентированная Процедура

Закон четко определяет порядок действий работодателя при сокращении

2

Уведомление Работника

Работник должен быть уведомлен о сокращении не менее чем за 2 месяца

3

Законодательные Выплаты

Работник имеет право на гарантированный минимум выплат, включая выходное пособие (рассчитывается как средний месячный заработок)

- **ВАЖНО:** В большинстве случаев средний месячный заработок это больше, чем оклад, потому что рассчитывается с учетом выплаченной вам премии за прошедшие 12 месяцев

Преимущества и Недостатки Сокращения Штатов для Работника

Преимущества

- **Гарантированные выплаты:** Закон обеспечивает с момента уведомления о сокращении: 2 оклада + выходное пособие (1 средний месячный заработок) + 2 среднемесячных заработка (если не устроились на работу и состоите на учете в Службе занятости) + компенсация за неиспользованный отпуск. [В сумме это составит примерно 5,5-6 окладов.](#)
- **Высокая суммарная выплата:** Почти всегда больше 4-х окладов, особенно если были премии за последние 12 месяцев
- **Финансовые гарантии:** Сохранение среднего заработка до 3-х месяцев после сокращения.
- **Преимущественное право остаться в компании:** У некоторых категорий работников с учетом социального статуса - [проверьте свои права с юристом или профсоюзом!](#)
- **Учет премий:** Средний месячный заработок включает премии и иные выплаты за 12 месяцев.
- **Соцпакет:** Продолжение действия льгот и соцпакета до увольнения.
- **Возможность восстановления по суду:** Вы сможете восстановиться на работе и получить компенсации за простой и моральный вред если процедура сокращения в отношении вас была нарушена

Недостатки

- **Длительная процедура:** Минимум 2 месяца уведомления.
- **Неопределенность:** Работник не всегда уверен в возможности сохранении места или восстановлении по суду.
- **Стресс:** Может быть сложно эмоционально.
- **Меньше 4 окладов:** Если быстро найдена новая работа вы не получите выплаты за 2 и 3 месяц без работы.

Что Выгоднее? Примите Осознанное Решение

Выбор между увольнением по соглашению сторон и сокращением зависит от ваших приоритетов и текущей ситуации.

Соглашение Сторон выгоднее, если:

- Вам важна быстрая и гарантированная выплата.
- Вы можете найти новую работу в ближайшие дни.
- Вы хотите избежать стресса и длительной процедуры.
- У вас есть возможность договориться о выгодной сумме.

Сокращение выгоднее, если:

- Вам нужна максимальная финансовая поддержка на период поиска.
- Вы готовы к длительной процедуре.
- Потенциальные выплаты превышают 4 оклада так как рассчитываются по среднему месячному заработку за последние 12 месяцев.
- Вам важны гарантии сохранения заработка до 3-х месяцев (пока не трудоустроились).

Важные Моменты для Работника

Независимо от выбранного пути, существуют ключевые аспекты, которые следует учесть для защиты ваших интересов.

Тщательный Расчет

При сокращении всегда рассчитывайте потенциальную сумму всех выплат, включая сохранение среднего заработка.

Четкие Формулировки

Все договоренности (выплаты, дата) должны быть четко прописаны в письменном соглашении.

Сохранение Соцпакета

При сокращении вы продолжаете пользоваться льготами и соцпакетом до даты увольнения.

Работодатель обязан предлагать все вакантные позиции в период уведомления о сокращении.

ВАЖНО: вы продолжаете 2 месяца получать зарплату, зарабатываете дополнительно 2,33 дня отпуска за каждый отработанный месяц (получите за них компенсацию при увольнении), а ТАКЖЕ вы продолжаете пользоваться положенными вам льготами и соцпакетом (страховка, корпоративный автомобиль/компенсация за использование личного авто)

Ваш **Путь** к Осознанному Решению

Выбор между увольнением по соглашению и сокращению — это стратегическое решение.

Глубокое понимание своих прав и потенциальных выгод поможет вам сделать правильный выбор и обеспечить наилучший результат для вашего будущего.

Обратитесь за консультацией к юристу или в профсоюз для защиты своих прав!

Желаем вам успешного выбора!

