TOTOLAW

ЧЕК-ЛИСТ · 14.11.2026

Сокращение на работе, чек-лист для работника

7 этапов | **35** шагов | сроки и нормы закона | полная версия

2
месяца
минимум между вручением уведомления под подпись и днём увольнения

1
средний заработок
выходное пособие при сокращении, платят в день увольнения

14
рабочих дней
чтобы обратиться в центр занятости ради заработка за третий месяц

1
месяц
на иск о восстановлении со дня вручения копии приказа или трудовой книжки

Как пользоваться

Идите по этапам сверху вниз и ставьте отметку в окошке, когда шаг сделан. Шаги с пометкой Если ... нужны только в указанной ситуации, остальные пропустите.

Личный список под вашу ситуацию можно собрать на сайте, ссылка и QR-код в конце.

Маршрут по этапам

1. **Уведомление о сокращении** — 6 шагов
2. **Особая защита и преимущественное право** — 6 шагов
3. **Вакансии и профсоюз** — 6 шагов
4. **Срок до увольнения** — 5 шагов
5. **Расчёт и документы при увольнении** — 5 шагов
6. **Центр занятости и сохранение заработка** — 3 шага
7. **Если нарушили ваши права** — 4 шага

Главное. Получайте от работодателя все предложения на бумаге, отвечайте письменно с датой и подписью и храните копии до конца всех выплат.

ЭТАП 1

Уведомление о сокращении

☐ **Попросите показать письменное уведомление о сокращении и не пишите заявление об увольнении по своему желанию**

пока уведомления нет | Уведомления ещё нет

Двухмесячный срок предупреждения начинают считать только с того дня, когда вам лично и под подпись вручили уведомление. Если вы сами напишете заявление по собственному желанию, это будет уже другое основание увольнения, и выплат по сокращению не будет.

ч. 2 ст. 180 ТК РФ

- [ ] **Сравните дату, когда вы расписались в уведомлении, с датой увольнения в нём, между ними должно пройти не меньше двух месяцев**

  сразу после вручения · Уведомление вручено вовремя или Срок уведомления короче 2 месяцев

  Работодатель предупреждает о сокращении персонально и под подпись не позднее чем за два месяца до увольнения. Рядом с подписью напишите дату получения своей рукой, даже если дата уже напечатана.

  ч. 2 ст. 180 ТК РФ

- [ ] **Сохраните копию или фото уведомления, а все дальнейшие предложения работодателя тоже получайте на бумаге**

  в день вручения · Уведомление вручено вовремя или Срок уведомления короче 2 месяцев

  Уведомление, списки вакансий и ваши ответы потом понадобятся в трудовой инспекции или суде. Лучше хранить их вместе в одной папке.

- [ ] **Если вы не соглашались уйти раньше, напишите работодателю, что двухмесячный срок предупреждения не соблюдён, и оставьте себе копию с отметкой о получении**

  до дня увольнения · Срок уведомления короче 2 месяцев, Работа до конца срока

  Раньше двух месяцев трудовой договор при сокращении расторгают только с письменного согласия работника. Без такого согласия увольнение с коротким сроком предупреждения можно оспорить.

  ч. 2, 3 ст. 180 ТК РФ

- [ ] **Найдите уведомление о сокращении и проверьте, вручили ли его под подпись не меньше чем за два месяца до дня увольнения**

  сразу, срок на иск всего месяц · Уже уволили

  Если уведомления не было или срок оказался короче, а письменного согласия уйти раньше вы не давали, это нарушение порядка увольнения. Его указывают в иске о восстановлении на работе.

  ч. 2, 3 ст. 180 ТК РФ

- [ ] **Проверьте, не пришёлся ли день увольнения на ваш больничный или отпуск**

  до подачи иска · Уже уволили

  В период болезни и отпуска увольнять по инициативе работодателя нельзя, исключение сделано только для ликвидации организации и закрытия ИП. Если так случилось, укажите это в иске и приложите больничный или приказ об отпуске.

  ч. 6 ст. 81 ТК РФ

ЭТАП 2

Особая защита и преимущественное право

- [ ] **Сообщите работодателю письменно о беременности или о ребёнке и приложите справку из женской консультации или свидетельство о рождении**

  лучше сразу, как узнали о сокращении

  Особая защита по ст. 261 ТК, Уведомления ещё нет или Уведомление вручено вовремя или Срок уведомления короче 2 месяцев

  По ст. 261 ТК РФ работодатель не вправе по своей инициативе расторгать договор с беременными, женщин с ребёнком до 3 лет, одиноких матерей ребёнка до 16 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет и ряд других родителей. Сокращение штата в список исключений не входит. Для беременной сотрудницы единственное исключение связано с ликвидацией организации или закрытием ИП.

  ст. 261 ТК РФ

- [ ] **Не подписывайте соглашение сторон или заявление по собственному желанию, пока не разберётесь в своих правах**

до любой подписи

Особая защита по ст. 261 ТК, Уведомления ещё нет или Уведомление вручено вовремя или Срок уведомления короче 2 месяцев

Запрет из ст. 261 ТК РФ касается увольнения по инициативе работодателя. Если вы сами подпишете соглашение о расторжении договора или заявление об уходе, защита уже не поможет.

ст. 261 ТК РФ

- [ ] **Если на день увольнения вы были беременны или растили ребёнка из перечня ст. 261 ТК, соберите подтверждающие документы для иска о восстановлении**

сразу, срок на иск всего месяц | Особая защита по ст. 261 ТК, Уже уволили

Подойдут справка о беременности, свидетельство о рождении ребёнка, справка об инвалидности ребёнка, документы о составе семьи. Увольнение по сокращению работника из этого перечня запрещено.

ст. 261 ТК РФ

- [ ] **Сравните свою квалификацию и результаты работы с коллегами на таких же должностях, которых оставляют**

до дня увольнения

Уведомления ещё нет или Уведомление вручено вовремя или Срок уведомления короче 2 месяцев

При сокращении на работе оставляют тех, у кого выше производительность труда и квалификация. Соберите то, что это подтверждает, например дипломы, сертификаты, грамоты, отчёты о выполнении планов.

ч. 1 ст. 179 ТК РФ

- [ ] **Проверьте, нет ли у вас преимущественного права остаться на работе, и если есть, напишите об этом работодателю с документами**

до дня увольнения

Уведомления ещё нет или Уведомление вручено вовремя или Срок уведомления короче 2 месяцев

Когда квалификация и производительность равные, предпочтение отдают таким работникам:

- у кого двое и больше иждивенцев;
- в чьей семье нет других работников с самостоятельным заработком;
- кто получил у этого работодателя трудовое увечье или профзаболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и боевых действий;
- кто повышает квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю ребёнка до 18 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту в установленных законом случаях;
- с 01.09.2026 работникам, чей трудовой договор возобновлён после службы по ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ.

Коллективный договор может добавить и другие категории.

ч. 2, 3 ст. 179 ТК РФ (ред. 108-ФЗ от 25.04.2026)

- [ ] **Выясните, кого оставили на таких же должностях, и проверьте, не было ли у вас более высокой квалификации или преимущественного права**

до подачи иска | Уже уволили

Если оставили работника с меньшей квалификацией или без преимущественного права из ст. 179 ТК РФ, а у вас оно было, это довод для иска. Суд может запросить у работодателя штатные расписания до и после сокращения.

ст. 179 ТК РФ

ЭТАП 3

Вакансии и профсоюз

- [ ] **Попросите письменно список всех вакансий в вашей местности, которые подходят вам по квалификации и здоровью, включая нижестоящие и с меньшей зарплатой**

  до дня увольнения · Вакансии не предложили

  Уволить по сокращению можно, только если перевести вас на другую работу с вашего согласия нельзя. Работодатель обязан предложить все подходящие вакансии в данной местности. Вакансии в других городах он предлагает, только если это записано в коллективном или трудовом договоре.

  ч. 3 ст. 81 ТК РФ; ч. 1 ст. 180 ТК РФ

- [ ] **Ответьте на каждое предложение вакансий письменно, с датой и подписью, и сохраните копии этих листов**

  при каждом предложении · Вакансии не подходят

  Если позже окажется, что подходящие вакансии были, но вам их не показали, это нарушение порядка сокращения. Листы с предложениями и вашими ответами покажут, что именно вам предлагали и когда.

  ч. 3 ст. 81 ТК РФ

- [ ] **Дайте письменное согласие на перевод и проверьте в дополнительном соглашении к трудовому договору должность, зарплату и дату перевода**

  до дня увольнения из уведомления · Переход на вакансию

  Перевод на вакансию при сокращении возможен только с вашего письменного согласия. После перевода трудовой договор продолжает действовать, увольнения и выплат по сокращению не будет.

  ч. 3 ст. 81 ТК РФ

- [ ] **Попросите копию приказа о переводе и проверьте, что уведомление о вашем сокращении больше не действует**

  после перевода · Переход на вакансию

  Копии документов о работе работодатель выдаёт бесплатно, не позднее 3 рабочих дней со дня письменного заявления.

  ст. 62 ТК РФ

- [ ] **Вспомните, какие вакансии вам предлагали до увольнения, и соберите листы с предложениями и вашими ответами**

  до подачи иска · Уже уволили

  Если вакансий не предлагали вовсе или показали не все подходящие в вашей местности, увольнение по сокращению можно оспорить.

  ч. 3 ст. 81 ТК РФ

- [ ] **Если вы член профсоюза, узнайте в профкоме, получил ли он проект приказа о вашем увольнении и дал ли своё мнение**

  Вакансии не предложили или Вакансии не подходят

  О сокращении работодатель письменно сообщает профкому не позднее чем за два месяца, а при массовом сокращении за три месяца. Перед увольнением члена профсоюза он направляет проект приказа, и профком в течение 7 рабочих дней даёт мотивированное мнение. Уволить нужно не позднее месяца после получения этого мнения, без учёта больничного и отпуска.

  ст. 82 ТК РФ; ст. 373 ТК РФ

ЭТАП 4

Срок до увольнения

Без особой защиты, Уведомления ещё нет или Уведомление вручено вовремя или Срок уведомления короче 2 месяцев, Вакансии не предложили или Вакансии не подходят

- [ ] **Если готовы уйти раньше, дайте письменное согласие и проверьте, что в приказе есть дополнительная компенсация за оставшиеся дни**

  до подписания приказа · Согласие уйти раньше срока

  Компенсацию считают из среднего заработка пропорционально времени, которое осталось до конца срока предупреждения. Основание увольнения остаётся прежним, сокращение штата, поэтому выходное пособие и сохранение заработка на время поиска работы тоже положены.

  ч. 3 ст. 180 ТК РФ

- [ ] **Если вместо этого предлагают соглашение сторон, сравните суммы, по соглашению сторон выплаты по ст. 178 ТК положены, только если их записали в соглашение**

  до подписи · Согласие уйти раньше срока

  Выходное пособие и сохранение заработка из ст. 178 ТК РФ закон связывает с ликвидацией и сокращением. При увольнении по соглашению сторон деньги зависят от того, о чём вы договоритесь.

  ст. 178 ТК РФ

- [ ] **Работайте до даты из уведомления и не подписывайте документов об уходе раньше, уволить досрочно без вашего письменного согласия нельзя**

  до конца срока предупреждения · Работа до конца срока

  ч. 2, 3 ст. 180 ТК РФ

- [ ] **Если заболели или ушли в отпуск, сообщите об этом работодателю, в эти дни уволить по сокращению нельзя**

  в первый день больничного или отпуска

  Увольнять по инициативе работодателя в период болезни и в отпуске запрещено. Исключение сделано только для ликвидации организации и прекращения деятельности ИП.

  ч. 6 ст. 81 ТК РФ

- [ ] **Решите, взять ли неиспользованный отпуск до увольнения, для этого подайте письменное заявление, иначе за отпуск выплатят компенсацию**

  до дня увольнения

  Отпуск с последующим увольнением работодатель предоставить может, но не обязан. Если отпуск не взяли, при увольнении выплачивают компенсацию за все неиспользованные дни.

  ст. 127 ТК РФ

ЭТАП 5

Расчёт и документы при увольнении

Вакансии не предложили или Вакансии не подходят

- [ ] **Проверьте, что в приказе об увольнении основанием указано сокращение численности или штата, пункт 2 части 1 статьи 81 ТК, и возьмите копию приказа**

  в день увольнения

  Запись об основании увольнения должна точно повторять формулировку кодекса со ссылкой на статью, часть и пункт. Копию приказа можно попросить сразу.

  ст. 84.1 ТК РФ

- [ ] **Проверьте, что в день увольнения вам выплатили зарплату, компенсацию за неиспользованный отпуск, выходное пособие в размере среднего месячного заработка и компенсацию за досрочный уход, если она есть**

  в день увольнения

  Все суммы выплачивают в день увольнения. Если вы в этот день не работали, работодатель платит не позднее следующего дня после того, как вы потребовали расчёт. Если о сумме спорят, неоспариваемую часть платят в тот же срок.

  ст. 140 ТК РФ; ст. 127 ТК РФ; ч. 1 ст. 178 ТК РФ

- [ ] **Получите трудовую книжку, если она бумажная, или сведения о трудовой деятельности у этого работодателя**

  в день увольнения

  Если в день увольнения вас нет на работе, работодатель отправляет уведомление о том, что книжку нужно забрать, или получает ваше согласие на отправку почтой. Если вы попросили книжку позже, её выдают не позднее 3 рабочих дней.

  ст. 84.1 ТК РФ; ст. 66.1 ТК РФ

- [ ] **Подайте письменное заявление о выдаче заверенных копий приказа об увольнении, справки о заработке и других документов о работе**

  работодатель выдаёт не позднее 3 рабочих дней

  Копии выдают бесплатно. Справка о заработке пригодится в центре занятости и при расчёте сумм для иска.

  ст. 62 ТК РФ

- [ ] **Если расчёт задержали, требуйте проценты не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки**

  со следующего дня после срока выплаты

  Проценты начисляют по день фактической выплаты включительно, вина работодателя значения не имеет. Коллективный или трудовой договор может установить больший размер.

  ст. 236 ТК РФ

ЭТАП 6
Центр занятости и сохранение заработка

Вакансии не предложили или Вакансии не подходят

- [ ] **Встаньте на учёт в центре занятости по месту регистрации через портал «Работа России» или Госуслуги**

  в течение 14 рабочих дней со дня увольнения

  Без обращения в этот срок сохранить заработок за третий месяц не получится. Для статуса безработного заявление подают в центр по адресу постоянной регистрации из паспорта.

  ч. 3 ст. 178 ТК РФ

- [ ] **Если за месяц не нашли работу, подайте бывшему работодателю письменное заявление о выплате среднего заработка за второй месяц**

  не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца

  Если вы устроились на работу в течение второго месяца, заплатят часть, пропорциональную дням поиска работы. Работодатель выплачивает деньги в течение 15 календарных дней со дня заявления. Вместо этих выплат он вправе сразу заплатить единовременную компенсацию в размере двух средних месячных заработков.

  ч. 2, 5, 6 ст. 178 ТК РФ

- [ ] **Если центр занятости решил сохранить вам заработок за третий месяц, передайте работодателю это решение вместе с заявлением**

  не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца

  Такое решение центр принимает в исключительных случаях, если вы обратились в течение 14 рабочих дней после увольнения и не трудоустроены в течение двух месяцев. Работодатель платит в течение 15 календарных дней со дня заявления.

  ч. 3, 5 ст. 178 ТК РФ

ЭТАП 7

Если нарушили ваши права

Вакансии не предложили или Вакансии не подходят

- [ ] **Подайте жалобу в государственную инспекцию труда через Госуслуги, по почте или лично и приложите копии документов**

  как только заметили нарушение

  Инспекция проверяет работодателя и может выдать ему предписание. Если вы член профсоюза и профком был против увольнения, решение работодателя можно обжаловать в инспекцию, она рассматривает такую жалобу в течение 10 дней. Жалоба в инспекцию не продлевает срок для обращения в суд.

  ст. 373 ТК РФ

- [ ] **Если вас уволили с нарушениями, подайте иск о восстановлении на работе в районный суд**

  в течение 1 месяца со дня вручения копии приказа, выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности

  Иск о восстановлении подают сразу в суд, без комиссии по трудовым спорам. Госпошлину и судебные расходы по трудовым спорам работник не платит. Если месяц пропущен по уважительной причине, например из-за болезни, попросите суд восстановить срок. Подробнее о сроках в статье о сроках трудовых споров.

  ч. 1, 5 ст. 392 ТК РФ; ст. 391 ТК РФ; ст. 393 ТК РФ

- [ ] **Включите в иск требования об оплате вынужденного прогула по среднему заработку и о компенсации морального вреда**

  при подаче иска

  Когда суд сочтёт увольнение незаконным, вас вернут на прежнюю должность, а работодатель оплатит по среднему заработку весь период вынужденного прогула. По вашей просьбе суд может не восстанавливать вас, а изменить формулировку на увольнение по собственному желанию. Размер компенсации морального вреда определяет суд.

  ст. 394 ТК РФ

- [ ] **Если спор только о недоплаченном расчёте или выходном пособии, подайте иск о взыскании денег**

  в течение 1 года со дня, когда выплата должна была пройти Вакансии не предложили или Вакансии не подходят

  ч. 2 ст. 392 ТК РФ

Важные даты и номера

Дата вручения уведомления

Дата увольнения по уведомлению

Предложенные вакансии и даты ответов

Номер и дата приказа об увольнении

Сумма расчёта и выходного пособия

Дата обращения в центр занятости

Дата заявления о заработке за второй месяц

Последний день для иска о восстановлении

Мои заметки

Нужна помощь юриста?

Юрист TOTOLAW посмотрит документы и подскажет, что сделать в первую очередь. Первичная оценка ситуации бесплатна. Работаем онлайн по всей России.

+7 (999) 236-77-86

totolaw.ru/servisy/chek-list-sokrashchenie/

Онлайн-версия с отметками

Чек-лист носит информационный характер. Администрация сайта totolaw.ru не гарантирует достижение определённого результата, а также полноту и актуальность сведений, поскольку законы и судебная практика меняются. Нормы сверены с законом в редакции на 14.10.2026. Чек-лист не является юридической консультацией, по вашей ситуации обратитесь к юристу.