

УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ И (ИЛИ) ШТАТА.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя является одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Порядок увольнения в связи с сокращением предусмотрен ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которому о предстоящем увольнении работник предупреждается не позднее чем за два месяца до даты увольнения.

До истечения двух месяцев трудовой договор может быть расторгнут с письменного согласия работника с выплатой ему компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Если о предстоящем сокращении работник не уведомлен под подпись либо это сделано не вовремя, увольнение может быть признано незаконным.

Работодатель обязан предложить работнику с учетом состояния его здоровья все имеющиеся у него как вакантные должности или работу, соответствующие квалификации работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Вакансии, имеющиеся у работодателя в другой местности, предлагаются, только если это предусмотрено коллективным или трудовым договором.

Работодатель обязан предлагать имеющиеся вакансии в течение всего периода проведения сокращения штата работников.

Согласно ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации при сокращении штата (численности) преимущественное право предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации на работе оставляют:

- семейных работников 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;
- лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовоеувечье (профессиональное заболевание);
- инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий;
- работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Определены категории работников, которые не могут быть уволены при сокращении штата, в частности:

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка до 14 лет.

Расторжение договора оформляется приказом по унифицированной форме. В трудовую книжку вносится запись об увольнении по сокращению штата на основании [п. 2 ст. 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

В последний рабочий день помимо заработной платы работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Работник может обжаловать увольнение в течение 1 месяца в районном суде по месту нахождения работодателя, месту своего жительства либо месту исполнения трудового договора с заявлением о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

В случае нарушения Ваших прав Вы вправе обратиться в Катав-Ивановскую городскую прокуратуру:
г. Катав-Ивановск, ул. Красноармейская, 68
тел. 8-35147-2-35-33

помощник Катав-Ивановского городского прокурора

Ершова Т.Ю.