

Гарантии прав работников при увольнении в связи с сокращением численности работников организации, защита их прав в судебном порядке:

Гарантии:

1. Работодатель должен **предупредить** работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работника - под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

Исключение: сотрудника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, об увольнении нужно предупредить не менее чем за три календарных дня, а занятого на сезонных работах, – не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 292, ч. 2 ст. 296 ТК РФ). Также трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении – с письменного согласия сотрудника (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

2. Работодатель обязан учесть **преимущественное право на оставление на работе** при сокращении численности или штата работников. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется тем сотрудникам, чьи показатели производительности труда и квалификации выше, чем у остальных (ст. 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- семейным работникам – при наличии у них двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; и др.

ВАЖНО! Не могут быть уволены по сокращению штата беременные сотрудницы, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет/ребенка-инвалида до 18 лет (ст. 261 ТК РФ).

3. Работодатель обязан **предложить имеющиеся у работодателя вакантные должности**, на которые работник может быть переведен (ч. 1 ст. 180 ТК РФ). При этом работодатель обязан предлагать каждую подходящую вакантную должность, которая появляется в организации вплоть до последнего дня работы. При этом допускается предлагать и вакантную нижестоящую должность либо нижеоплачиваемую работу (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

4. В письменной форме не позднее чем за два месяца до увольнения работодатель должен уведомить о сокращении численности или штата сотрудников профсоюз, а также службу занятости.

5. В последний день работы работодатель должен **произвести расчет** с работником: выплате подлежит заработная плата за отработанное время, компенсация за неиспользованный отпуск и произвести иные выплаты (ч. 4 ст. 84.1, ст. 140 ТК РФ). Работнику также должно быть выплачено **выходное пособие** в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178 ТК РФ). Кроме того, за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Если трудовой договор расторгается по соглашению с работником до истечения срока предупреждения об увольнении, ему выплачивается дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения указанного срока (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

6. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

ВАЖНО! В случае несогласия с увольнением работник вправе обратиться в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора по спорам об увольнении **в течение одного месяца** со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

Прокуратура Российской
Федерации
Прокуратура Ленинградского
района
г. Калининграда

*Гарантии прав работников при
увольнении в связи с сокращением
численности работников
организации, защита их прав в
судебном порядке*



ПРОКУРАТУРА
РАЗЪЯСНЯЕТ

236000 г. Калининград, ул.
Ялтинская, 84