|  |
| --- |
| **« УТВЕРЖДАЮ »** |
| Прокурор Волосовского района |
| наименование органа прокуратуры |
| советник юстиции |
| классный чин, фамилия, инициалы прокурора |
| В.И. Сыдорук |
|  |
|  |
| (подпись) |
|  |

Прокуратура Волосовского района разъясняет, особенности трудового законодательства при сокращении численности или штата работников.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации одним из оснований увольнения работника является увольнение по сокращению численности или штата работников.

Согласно статье 82 Трудового кодекса РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Действующим законодательством предусмотрены случаи преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

Так, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

К обязанностям работодателя при увольнении по основанию, связанному с сокращением численности или штата работников, входит предложить работнику другую имеющуюся у него работу, которую он может выполнять с учетом состояния его здоровья (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника или вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую).

При сокращении штата работникам предусмотрены материальные гарантии. При увольнении работника по вышеуказанным основаниям, работодатель должен выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), в исключительных случаях – в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органов службы занятости при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в данный орган и не был им трудоустроен.

Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, в том числе во всех филиалах и обособленных структурных подразделениях организации, находящихся у него в пределах населенного пункта, в котором по трудовому договору определено место работы работника.

В последний рабочий день помимо заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск работодатель должен выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Кроме того, коллективным, трудовым и иными договорами и соглашениями могут устанавливаться дополнительные гарантии для работника.

В случае нарушения трудовых прав гражданин может обратиться в суд, трудовую инспекцию и прокуратуру.

Помощник прокурора района И.П. Ломакин