**Прокуратура Балаганского района**

**Прокуратура разъясняет**

**Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников**

Положениями Трудового кодекса Российской Федерации в качестве одного из оснований для расторжения трудового договора предусмотрено увольнение работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (пункт 2 статьи 81).

Работнику необходимо знать, что при увольнении по данному основанию работнику предоставляются определенные гарантии и работодателем должна быть соблюдена определенная процедура, нарушение которой является основанием для признания увольнения незаконным и восстановлении на работе по решению суда.

Работодатель обязан **письменно и персонально уведомить**каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись:  
-не позднее чем за 2 месяца до увольнения – для работников, работающих в организации;

-не позднее чем за 7 календарных дней – работника, принятого на сезонные работы;

- не позднее чем за 3 календарных дня – работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев;

-в срок, указанный в трудовом договоре, – для работников, работающих у индивидуального предпринимателя.

При отказе работника ознакомиться с уведомлением под роспись составляется акт.

Следует учесть, что законом установлены категории работников, которых **запрещено увольнять по данному основанию**.

К примеру, беременные женщины; женщины, имеющие ребенка (детей) в возрасте до 3 лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет); работники, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери и ряд других.

**Преимущественное право на оставление на работе** имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией, при равной предпочтение отдается следующим категориям работников: пострадавшие в результате радиационных катастроф; инвалиды; получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны или инвалиды боевых действий по защите Отечества и ряд других категорий.

После письменного уведомления работников о предстоящем сокращении работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе ниже оплачиваемую).

При отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении 2-х месячного срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия:

-в размере среднего месячного заработка – работникам, работающим в организации;

-в размере двухнедельного заработка – сезонным работникам;

-в размере, указанном в трудовом договоре, – работникам, работающим у индивидуального предпринимателя.

При увольнении работодателем издается приказ о прекращении трудовых отношений, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

В последний день работы с работником производится полный расчет, выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск в размере полного ежегодного оплачиваемого отпуска, выдается на руки трудовая книжка, справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

При нарушении данной процедуры работник вправе обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а 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.

При пропуске по уважительным причинам (к примеру, болезнь истца) указанного срока он может быть восстановлен судом.

В силу положений статьи 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации дела о восстановлении на работе подлежат рассмотрению с обязательным участием прокурора.

Ст. помощник прокурора района З.О. Атанова

10.12.2023