**Порядок проведения процедуры сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя**

**Прокурор разъясняет.**

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Приняв решение о сокращении, руководитель организации издает соответствующий приказ, в котором указывается дата предстоящего сокращения и изменения, вносимые в штатное расписание.

Согласно части 2 статьи 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. В уведомлении указываются дата предполагаемого увольнения и его основание. При этом работодатель обязан предложить работнику вакантную должность.

Необходимо учитывать, что в соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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 Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Работодателю при проведении процедуры сокращения необходимо уведомить также профсоюзную организацию (при ее наличии) и органы службы занятости, в случае массовых увольнений.

По истечении двухмесячного срока с момента получения уведомления о сокращении, в случае отказа от предложенных должностей, работник подлежит увольнению в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, о чем делается соответствующая запись в трудовой книжке.

Однако часть 3 статьи 180 ТК РФ дает право работодателю расторгнуть трудовой договор с работником до истечения двухмесячного срока, но только с его письменного согласия и с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В день увольнения работодатель обязан выплатить увольняемому работнику заработную плату за отработанный период, компенсацию отпуска при увольнении, а также выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Кроме того, в соответствии с частью 2 статьи 178 ТК РФ за уволенным сотрудником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

В случае нарушения прав работников при сокращении численности штата организации, за защитой следует обращаться в прокуратуру по территориальности или Государственную инспекцию труда.

Старший помощник прокурора

Муртаев Игорь Александрович