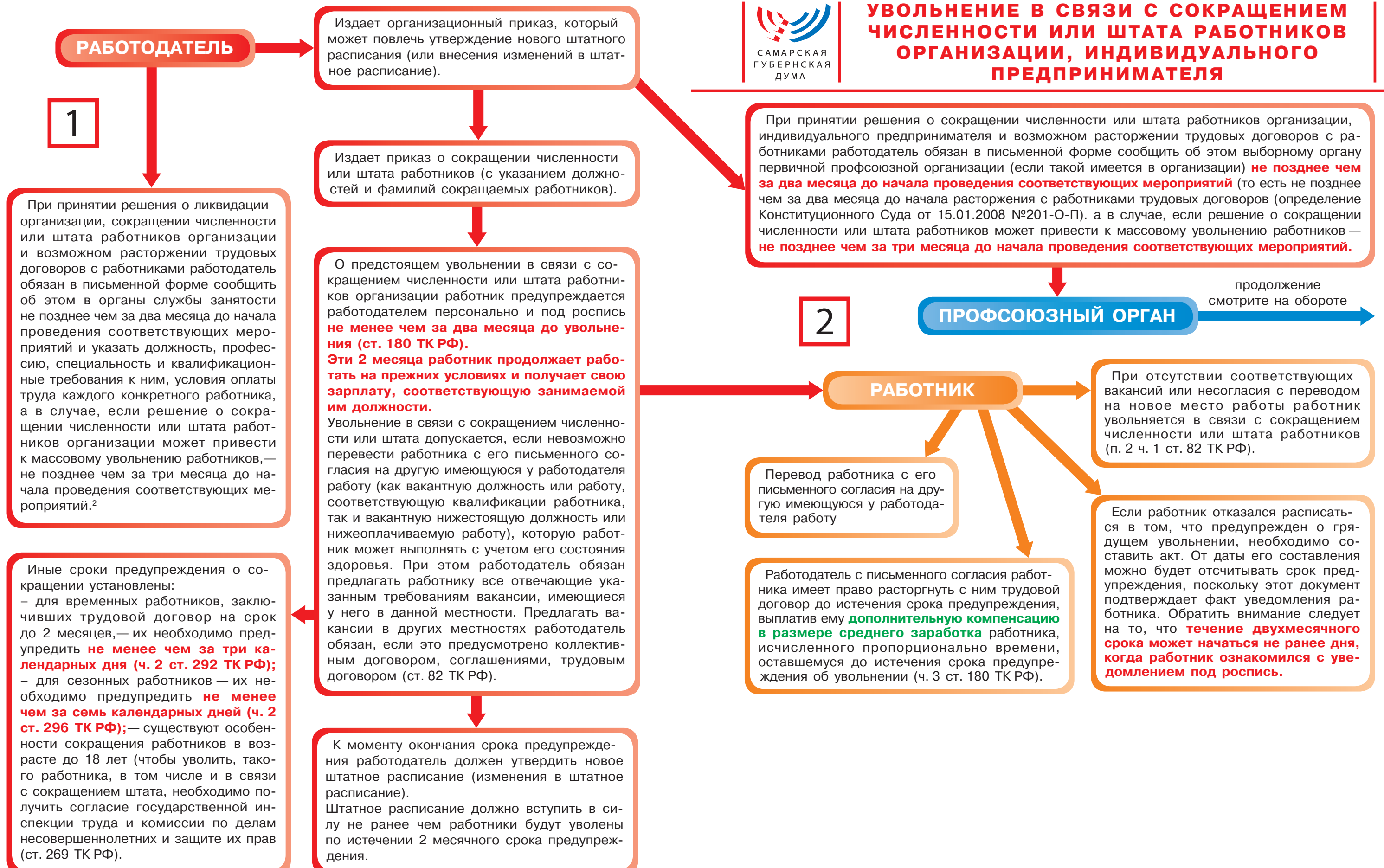


УВОЛЬНЕНИЕ

Информационный листок Самарской Губернской Думы



УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ, ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ



УВОЛЬНЕНИЕ

Информационный листок Самарской Губернской Думы

ПРОФСОЮЗНЫЙ ОРГАН

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ. Такой же порядок применяют при сокращении должностей, занимаемых работниками, избранными в состав комиссий по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ). При увольнении (п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81, 374 ТК РФ) руководителей либо заместителей руководителей первичных профсоюзных организаций (или профсоюзных организаций структурных подразделений не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, требуется предварительное согласие соответствующего вышестоящего профсоюзного органа — а при его отсутствии — увольнение происходит также в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовым договором или коллективным договором в организации могут предусматриваться и другие льготы и гарантии при проведении процедуры сокращения, в том числе, могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. На предприятиях коллективным договором может быть установлен особый распорядок дня для тех, кого предупредили о сокращении. Например, в целях поиска работы, их освобождают от работы на несколько часов в неделю, либо дается один дополнительный оплачиваемый выходной день.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере **двухнедельного среднего заработка** (ст. 296 ТК РФ).

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, **если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором (ст. 292 ТК РФ).**

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

При расторжении трудового договора в связи с сокращением работодатель обязан выплатить увольняемому сотруднику заработную плату за отработанное время, денежную компенсацию за все неиспользованные за время работы отпуска, а также выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если уволенный с помощью службы занятости не трудоустроивается на работу в течение первого и второго месяца после увольнения, за ним также сохраняется средний месячный заработок и на период трудоустройства (с зачетом выходного пособия, но не свыше двух месяцев) и выплачивается непосредственно работодателем, который уволил работника.

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.

3

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами вообще не допускается, за исключением случаев полной ликвидации организации (либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя). Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (либо ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) на общих основаниях с остальными сотрудниками также не допускается. Их увольнение допускается только в строго определенных законом случаях (в случае ликвидации организации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, грубого нарушения трудовых обязанностей, в частности прогула, появления в нетрезвом виде, совершения хищения по месту работы и в некоторых других случаях).

Ч. 3 ст. 81 ТК РФ запрещает расторгать трудовой договор по инициативе работодателя в то время, когда работник находится в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности.

Нельзя сокращать должности тех работников, которым гарантировано сохранение рабочего места на период их отсутствия.

Преимущественное право (ст. 179 ТК РФ)

При сокращении численности или штата работников 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. **Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.**