Гарантии и льготы сотрудникам при сокращении.

В соответствии с частью третьей [статьи 81](consultantplus://offline/ref=1F3D51874BC2101BA086AB6634B324415F3B462CB1184B0ED1D18A655AB49C83365650BE94qDe2E) Трудового Кодекса Российской Федерации увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой [статьи 81](consultantplus://offline/ref=1F3D51874BC2101BA086AB6634B324415F3B462CB1184B0ED1D18A655AB49C83365650BF9DqDe2E) Трудового Кодекса Российской Федерации возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе ([статья 179](consultantplus://offline/ref=1F3D51874BC2101BA086AB6634B324415F3B462CB1184B0ED1D18A655AB49C83365650BC93qDe0E) ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая [статьи 180](consultantplus://offline/ref=1F3D51874BC2101BA086AB6634B324415F3B462CB1184B0ED1D18A655AB49C83365650BC9CqDe5E) ТК РФ).

Не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть шестая [статьи 81](consultantplus://offline/ref=B89DA475ED358B03F8BB9B6DC4350E3B8597694BB4DAAF7771CD05ACEDB3838F9D4918E726N2j7D) ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1](consultantplus://offline/ref=B89DA475ED358B03F8BB9B6DC4350E3B8597694BB4DAAF7771CD05ACEDB3838F9D4918E62EN2j1D), [5](consultantplus://offline/ref=B89DA475ED358B03F8BB9B6DC4350E3B8597694BB4DAAF7771CD05ACEDB3838F9D4918E327278521NBjCD) - [8](consultantplus://offline/ref=B89DA475ED358B03F8BB9B6DC4350E3B8597694BB4DAAF7771CD05ACEDB3838F9D4918E327278628NBjAD), [10](consultantplus://offline/ref=B89DA475ED358B03F8BB9B6DC4350E3B8597694BB4DAAF7771CD05ACEDB3838F9D4918E327278628NBjCD) или [11](consultantplus://offline/ref=B89DA475ED358B03F8BB9B6DC4350E3B8597694BB4DAAF7771CD05ACEDB3838F9D4918E727N2j3D) части первой статьи 81 или пунктом 2 [статьи 336](consultantplus://offline/ref=B89DA475ED358B03F8BB9B6DC4350E3B8597694BB4DAAF7771CD05ACEDB3838F9D4918E327268820NBj1D) ТК РФ ([статья 261](consultantplus://offline/ref=B89DA475ED358B03F8BB9B6DC4350E3B8597694BB4DAAF7771CD05ACEDB3838F9D4918E32721N8j4D) ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](consultantplus://offline/ref=B89DA475ED358B03F8BB9B6DC4350E3B8597694BB4DAAF7771CD05ACEDB3838F9D4918E62EN2j0D) части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со [статьей 373](consultantplus://offline/ref=B89DA475ED358B03F8BB9B6DC4350E3B8597694BB4DAAF7771CD05ACEDB3838F9D4918E32427N8j0D) Трудового Кодекса РФ (часть вторая [статьи 82](consultantplus://offline/ref=B89DA475ED358B03F8BB9B6DC4350E3B8597694BB4DAAF7771CD05ACEDB3838F9D4918E726N2j4D) ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй [статьи 373](consultantplus://offline/ref=B89DA475ED358B03F8BB9B6DC4350E3B8597694BB4DAAF7771CD05ACEDB3838F9D4918E32427N8j0D) Трудового Кодекса РФ увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

В соответствии со статьей 178 Трудового Кодекса РФ, при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой [статьи 81](consultantplus://offline/ref=6B8922CA802B5F9891941547ED78051BAD923B7622786949CA5E7DA606021FF4F362B6A3CD22B15Dr1u6D) Трудового Кодекса РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним 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.