

ПРОКУРАТУРА ГОРОДА БЕЛОВО РАЗЪЯСНЯЕТ:

Гарантии прав работников при сокращении численности или штата работников

Согласно положениям действующего трудового законодательства процедура сокращения численности или штата работников включает в себя:

1) Издание приказа о предстоящем сокращении, в котором обязательно должна быть указана дата предполагаемого сокращения,

2) Письменное уведомление работников о сокращении. Согласно ст. 180 Трудового кодекса РФ работник должен быть уведомлен как минимум за 2 месяца до дня его фактического увольнения, под роспись, с указанием даты уведомления. В этот же срок направляется уведомление в службу занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий,

3) Предложение работникам другой имеющейся в организации работы. При этом необходимо учитывать положения ст. 179 Трудового кодекса РФ, регламентирующие вопросы, связанные с преимущественным правом на оставление на работе отдельных категорий работников,

4) Издание персональных приказов об увольнении работников,

5) Выплата выходного пособия и других, положенных по закону сумм. **Статья 178** Трудового кодекса РФ обязывает работодателя выплатить работнику, с которым расторгается трудовой договор в связи с сокращением численности или штата работников, выходное пособие в размере среднего месячного заработка (выходное пособие выплачивается работнику в день увольнения), а также сохранить за ним 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, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Для получения сохраненного за работником среднего заработка, необходимо предъявить работодателю паспорт и трудовую книжку, где отсутствует запись о трудоустройстве. Поскольку средний заработок сохраняется за работником на срок не свыше двух месяцев (с зачетом выходного пособия), работодатель обязан выплатить его по окончании второго месяца с момента прекращения трудового договора. Для получения среднемесячного заработка за третий месяц со дня увольнения работник должен представить работодателю еще и справку службы занятости о сохранении за ним среднего заработка за третий месяц.

Старший помощник прокурора

Ковырушина И.П.