НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ гражданам, уволенным при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

Разъясняет помощник Железногорского межрайонного прокурора Лисовина Олеся Александровна

Трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе работодателя помимо прочего в случаях:

- ликвидации предприятия (п. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее– ТК РФ);

- осуществления мероприятий по сокращению численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ).

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 81 ТК РФ, 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.

Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81) с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка– инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, не допускается (за исключением случаев ликвидации организации) (ст. 261 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Расторжение трудового договора по п. 2 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации органа (ст. 373 ТК РФ).

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

В течение срока предупреждения работник должен выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, он может использовать очередной отпуск, если таковой ему полагается.

Работник имеет право на выбор нового места работы путем прямого обращения к другому работодателю или бесплатно получить государственную услугу содействия в поиске подходящей работы в органах службы занятости.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 179 ТК РФ.

По желанию работников их увольнение может производиться и по другим основаниям — в связи с переводом работника, с его согласия, к другому работодателю (п. 5 ст. 77 ТК РФ), по собственному желанию (п. 3 ст. 77 ТК РФ) и другим, предусмотренным ТК РФ основаниям, без предоставления льгот, предусмотренным гл. 27 ТК РФ.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (ст. 84.1 ТК РФ).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).

Пособие по безработице гражданам, уволенным из организаций в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации и признанным в установленном порядке безработными, начисляется, начиная с первого дня по истечении периода, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата.

В соответствии со ст. 33 Закона «О занятости населения в РФ» пособие по безработице гражданам, уволенным в связи с ликвидацией предприятия или сокращением численности (штата) работников в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшим в этот период оплачиваемую работу 26 календарных недель, при наличии справки о средней заработной плате начисляется:

- в первые три месяца — в размере **75 %** их среднего заработка за последние три месяца;

- в следующие четыре месяца — в размере **60 %**;

- в дальнейшем — в размере **45 %**.

Каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

В судебном порядке работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора 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.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении