

## Права работников при сокращении численности и (или) штата

При сокращении численности или штата работников положено определение круга лиц, имеющих в соответствии с ч.1 ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации преимущественное право на оставление на работе.

Такое право указанная статья закона предоставляет работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе отдаётся:

- семейным – при наличии двух и (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;

Часть 2 ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации предоставляет преимущественное право на оставление на работе работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Статья 261 Трудового Кодекса Российской Федерации выделяет категорию работников, которые не могут быть уволены при сокращении штата. Это:

- беременная женщина;

- женщина, имеющая ребёнка в возрасте до трёх лет.

- одинокая мать, воспитывающая детей до 14-ти лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор

заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую, имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учётом её состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребёнка в возрасте до четырнадцати лет с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребёнка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктом 1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации - ликвидация организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, пунктами 5-8 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации, в т.ч.:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- пунктами 10-11 ч. 1 ст. 81 однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем своих трудовых обязанностей;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

Кроме указанного имеются дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником, в т.ч.:

- пункт 1 ст. 336 Трудового Кодекса Российской Федерации повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- пункт 2 – применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника.