**Статья: Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников**

Увольнение в связи с сокращением штата и (или) численности персонала относится к увольнению по инициативе работодателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Процедура сокращения штата (численности) предполагает выполнение определенных ТК РФ и другими нормативно-правовыми документами мероприятий, а также предоставление работникам ряда гарантий и компенсаций.

Не все работники могут быть уволены по сокращению штата. Согласно ст. 261 ТК РФ, работодатель не может ни при каких условиях уволить по результатам организационно штатных мероприятий:

* беременную женщину и женщину, имеющую ребенка до 3 лет;
* мать-одиночку, имеющую ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида (вплоть до его совершеннолетия), а также работника, который воспитывает такого ребенка при отсутствии матери;
* родителя или законного представителя (опекуна, попечителя и т. д.), выступающего в качестве единственного кормильца ребенка-инвалида (до 18 лет) или ребенка до 3 лет, если при этом в семье воспитывается 3 и более детей до 14 лет и второй родитель (или же законный представитель) не работает.

Невозможно сократить и работников, находящихся в декрете, так как им гарантировано сохранение места работы (ч. 4 ст. 256 ТК РФ).

Одной из гарантий при сокращении работника является заблаговременное уведомление его о грядущем увольнении по рассматриваемому основанию. К такому уведомлению законом (ч. 2 ст. 180 ТК РФ) предъявляются следующие требования:

- Работник должен быть предупрежден не менее чем за 2 месяца до планируемого увольнения. По решению работодателя срок может быть увеличен, но не может быть уменьшен.

- Уведомление должно быть адресовано каждому из сокращаемых индивидуально, т. е. составление коллективных уведомлений недопустимо.

- Об ознакомлении сотрудника с уведомлением должна свидетельствовать его личная подпись. Если трудящийся отказывается знакомиться с уведомлением и ставить подпись, это должно быть зафиксировано отдельным актом.

При наличии вакансий ч. 1 ст. 180 ТК РФ обязывает работодателя предложить таковые работнику, попадающему под сокращение. При этом предлагать необходимо работу, соответствующую квалификации работника (пускай даже предложенная должность ниже либо работа оплачивается меньше), работу, к выполнению которой у работника отсутствуют медицинские противопоказания.

Предлагать работодатель должен все свободные рабочие места, находящиеся в такой местности, даже если они расположены по разным адресам (в различных филиалах, представительствах, участках, отделах и т. д.). Вакансии, имеющиеся за пределами данной местности, предлагать нужно только в случаях, когда это предусмотрено договором (коллективным или трудовым) или соответствующими соглашениями.

Необходимо отметить, что предлагать работнику нужно все подходящие вакансии, появляющиеся в течение срока предупреждения о сокращении, в том числе и в день увольнения.

Сокращаемым работникам полагается денежная помощь, смысл которой заключается во временной замене оплаты труда при потере работы, — так называемое выходное пособие (ст. 178 ТК РФ).

Работодатель обязан выплатить пособие любому сокращенному сотруднику (в том числе совместителю и пенсионеру). Размер пособия определен как размер среднего месячного заработка сотрудника. В силу прямого указания закона (ч. 4 ст. 178 ТК РФ) в коллективном соглашении или трудовом договоре может быть установлена повышенная величина пособия.

Пособие выплачивается единовременно из средств работодателя. Такая денежная помощь должна выплачиваться в последний день работы. Если это сделать невозможно, потому что работника в этот день на рабочем месте не было, предельный срок выплаты пособия определяется как следующий после предъявления сотрудником требования о расчете день (ч. 2 ст. 140 ТК РФ).

Еще один вид выплат, положенный сокращенным, - среднемесячный заработок, предназначенный компенсировать оплату труда в период поиска работником новой работы. По общему правилу он выплачивается работнику за 2 следующих за увольнением месяца. В особых случаях сокращенный работник вправе претендовать на выплату среднего заработка и за 3-й месяц поиска работы (ч. 2 ст. 178 ТК РФ). Для получения денег в 3-й раз ключевое значение имеет факт обращения в службу занятости населения.

В отношении трудящихся северных территорий трудовым законодательством установлены повышенные компенсации и дополнительные гарантии. Например, право на выплату среднемесячного заработка в течение не двух, а трех месяцев со дня увольнения, возможность получения в особых случаях среднего заработка также за 4-й, 5-й и 6-й месяцы поиска работы.

ТК РФ позволяет уволить сотрудника и до истечения срока уведомления о сокращении, для этого необходимо согласие сокращаемого сотрудника, которое должно быть письменным.

При таком увольнении работодатель выплачивает работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Таким образом. из всего сказанного следует, что, ТК РФ устанавливает немало гарантий для сокращаемых работников. Несоблюдение любой из них может повлечь для работодателя неблагоприятные последствия в виде штрафов в пользу государства, судебных разбирательств, выплат незаконно уволенным сотрудникам.

Старший помощник прокурора Н.П. Струков