**Прокуратура Самарской области разъясняет: «Работодатель принял решение о сокращении ставки бухгалтера в компании. Нас двое бухгалтеров, при этом уволили только меня. У меня на иждивении двое несовершеннолетних детей, я имею наибольший стаж работы по профессии. Могу ли я восстановиться на работе? Нарушил ли работодатель мои права?»**

Комментирует начальник управления по надзору за исполнением федерального законодательства прокуратуры области **Дмитрий Макаров.**

Да, Ваши права нарушены. Отмечу, что работодатель вправе принять решение о сокращении численности штата работников и расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

**Какой порядок сокращения численности штата работников?**

1. Работодатель обязан письменно и персонально уведомить каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением;
2. Работодатель обязан предложить всем работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, которые соответствуют квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.
3. Работодатель должен решить с учетом требований ст. 179 ТК РФ, кого переводить, если на одну вакантную должность претендуют несколько работников.

**Кого нельзя уволить при сокращении?**

Запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников: беременную женщину; женщину, имеющую ребенка (детей) в возрасте до 3 лет; одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет); работника, воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери; работника (родителя или законного представителя), являющейся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; работника (родителя или законного представителя), являющейся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;

Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении.

В случае равной производительности труда и квалификации преимущество имеют: семейные работникипри наличии двух 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); в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [п. 7 ст. 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ddaeeb833c24609e3474ce13536b0796bc85ee57/?ysclid=l95kaqj583792363540) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Если работодатель поставил Вас в неравное положение по сравнению с другими работниками, занимавшими аналогичные должности, чьи кандидатуры не рассматривались при решении вопроса о сокращении должности, Ваши права нарушены.

**Куда обратиться, если Ваши права нарушены?**

Вы вправе в течение месяца со дня издания приказа об увольнении обратиться в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и взыскании компенсации за вынужденный прогул.

Для защиты нарушенных трудовых прав Вы также вправе обратиться в прокуратуру области, в том числе через интернет-приемную, размещенную на сайте прокуратуры области, а также в трудовую инспекцию в Самарской области.

Дата публикации: 17.10.2022

Вид законодательства: трудовое.