**Гарантии при сокращении численности или штата работников**

В соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=B42E4F1F5DD396E34A1AE5DD9A9E7CBC4AD6FAA31A1407E8AF974263BC02233F8F888044D6AA71EED2C6A6C59257D642296F47F180v901G) Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

Сокращаемому работнику полагается заработная плата за дни, отработанные в месяце увольнения. Также выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, если таковой имеется.

Кроме этого, из статьи  [178](consultantplus://offline/ref=EB999784B1241BEB3D77106CEEDB75DA4859DB5D40B545F9699DD73E4596983ACAA767FCB80B3E9EF86CA53C8B05AD8DA36F8CD3903E07V5D0H) Трудового кодекса Российской Федерации следует, что при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется 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 при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Согласно [статье 180](consultantplus://offline/ref=2526A3AF8C3C492B0AD37EB39BCAE5E7E28B5F2B095CACA18CF7BEC05AF9FA6660A5CF757A66D5FD7E25B82417AE15D47F3641FA4E3610C3A0H) Трудового кодекса об увольнении работник должен быть предупрежден не менее чем за два месяца до увольнения.

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

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Также в соответствии со статьей  [261](consultantplus://offline/ref=429DAA684E21B349F82498D43C59C629BA69A2D070F50A9524684159F6AE97922B5D23AB8070D4M5I) Трудового кодекса не могут быть уволены по [пункту 2 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=B42E4F1F5DD396E34A1AE5DD9A9E7CBC4AD6FAA31A1407E8AF974263BC02233F8F888044D6AA71EED2C6A6C59257D642296F47F180v901G) Трудового кодекса:

- беременные женщины;

- женщины, имеющие детей до трех лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери.

Запрещено увольнение женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком ([ст. 256](consultantplus://offline/ref=429DAA684E21B349F82498D43C59C629BA69A2D070F50A9524684159F6AE97922B5D23AB88704AB3DAM9I) ТК РФ).

Правовой отдел Свердловской областной организации Профсоюза