**Информация о действиях работника в случае сокращение персонала в организации**

Тысячи российских предприятий, работающих в различных отраслях экономики, уже почувствовали на себе негативное влияние девальвации рубля, санкций и взлета процентной ставки по кредитам. Многим пришлось пойти на радикальное сокращение персонала, а некоторые, были вынуждены заявить о ликвидации предприятий.

Правовая информация расскажет о том, что нужно знать работникам о ликвидации предприятия.

**Срок уведомления об увольнении**

Неприятную новость об увольнении в связи с ликвидацией предприятия работодатель должен сообщить сотрудникам за два месяца. Уведомление вручается лично — под роспись. В соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (ст. 180), сообщить об увольнении каким-то другим способом, по телефону или электронной почте, нельзя. Это не будет считаться официальны уведомлением. Увольнение с нарушением требований ТК РФ можно обжаловать в суде.

Важно знать, что работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с сотрудником до истечения срока уведомления, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Однако для этого в обязательном порядке необходимо письменное согласие работника, которое он не обязан давать (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

**Сохраняется ли рабочее место за беременной сотрудницей?**

При ликвидации предприятия под увольнение попадают даже те категории сотрудников, которых закон защищает от увольнения во всех других случаях (ст. 81 и ст. 261 ТК РФ). Речь идет о беременных женщинах; сотрудниках, находящихся в отпуске или на больничном; женщинах с детьми до трех лет; матерях-одиночках и т.д.

**При ликвидации предприятия — какая компенсация положена?**

Одной из гарантий при увольнении работника в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) является выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка. За работником также 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 (ст. 178 ТК РФ).

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с учетом ограниченных возможностей трудоустройства в этих районах и местностях по сравнению с иными территориями страны гарантирован более длительный максимальный период сохранения среднего месячного заработка на время поиска работы – не свыше трех месяцев (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (статья 318 ТК РФ).

Согласно вынесенному Конституционным Судом Определению от 29 ноября 2012 года № 2214-О орган службы занятости населения должен не только устанавливать наличие формальных условий возникновения у такого лица права на получение соответствующей выплаты – своевременного (в двухнедельный срок после увольнения) обращения в орган службы занятости и отсутствия его трудоустройства в течение трех месяцев, но и учитывать иные имеющие значение для решения этого вопроса обстоятельства. Это не предполагает предоставление органу службы занятости населения при решении данного вопроса действовать произвольно, признавая или не признавая соответствующий случай исключительным и не лишает работодателя права обжаловать решение органа службы занятости населения в суд, который обязан оценивать обжалуемое решение с точки зрения его правомерности и обоснованности, устанавливая, исследуя и анализируя при этом всю совокупность имеющих значение для правильного разрешения дела обстоятельств.

**Незаконно уволили — куда жаловаться?**

Если сотрудник считает, что при увольнении из организации его права были нарушены, он может пожаловаться в Государственную инспекцию труда, к специалистам которой можно обратиться в том числе и через интернет.

Кроме того, если речь идет о незаконном увольнении, то в течение месяца со дня, когда работник узнал о нарушении своих трудовых прав (обычно это день ознакомления с приказом), он может подать иск в районный суд. Во всех остальных случаях нарушения трудовых прав работников срок исковой давности составляет три месяца (ст. 392 ТК РФ).

Еще один способ — это жалоба в прокуратуру, которая вправе подать иск в суд в интересах работников (ст. 45 ГПК РФ).

Важно знать, что обращение в ГИТ или прокуратуру не продлевает срок давности по искам о защите трудовых прав, а также не является уважительной причиной их пропуска. Поэтому целесообразно за защитой нарушенного права сразу обращаться в суд, особенно по вопросам незаконного увольнения и взыскания невыплаченного заработка.

При обращении в суд работник в соответствии со ст. 236 и 237 ТК РФ вправе требовать уплаты процентов на сумму невыплаченного заработка в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно и компенсации морального вреда.