**Комитет межрегиональной общественной организации –**

**Дорожной территориальной организации профсоюза**

**на Московской железной дороге**

**Тульское региональное**

**обособленное подразделение**

***Юрист консультирует***

**ВОПРОС: При проведении мероприятий сокращения штата (численности) кто из работников имеет преимущественное право на оставление на работе?**

**ОТВЕТ:** В первую очередь работодатель имеет право оставить на работе сотрудников, которые ***обладают более высокой  производительностью труда и квалификацией*** (часть 1 статьи 179 ТК РФ). Квалификацию определяют наличием знаний, умений, профессиональных навыков, опыта. Ее подтверждают: дипломами, аттестатами и свидетельствами, результатами  аттестаций, экзаменов, сертификатами, трудовой книжкой.  Под производительностью труда понимают количественную сторону выполнения работы. Фиксирующие производительность труда документы имеются, если на их основе работодатель определяет размер премии работникам.

  Но иногда очень сложно провести сравнение некоторых категорий работников.

На практике по отношению к таким работникам используют следующие показатели: правильное составление отчетов, договоров и иных документов; скорость и своевременность выполнения заданий и приказов руководителя; соответствие работы определенным требованиям и стандартам; наличие взысканий и благодарностей за период работы и т.п.  Комиссия по сокращению, состоящая из представителей работников и работодателей вправе сама определить, кто из работников является более компетентным и полезным для компании. Но уволенный по сокращению работник вправе оспорить это решение.

Если производительность и квалификация сокращаемых работников равны, то работодатель должен оставить на работе сотрудников, отнесенных законом к «льготным» категориям согласно статье 179 ТК РФ:

- ***Работник, имеющий 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);

- ***Работник, в семье которого нет других работников с самостоятельным заработком***;

- ***Работник, получивший в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание***;

- ***Инвалид  боевых действий по защите Отечества*** (или инвалид Великой Отечественной);

- ***Работник, повышающий свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы***.

- ***Родителю, имеющему ребенка до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.***

При этом,никакая категория указанных выше работников не является приоритетной. Работодатель может оставить на работе сотрудника из любой указанной категории.

Коллективный договор ОАО РЖД (пункт 4.18) не допускает при сокращении увольнение двух работников из одной семьи (муж, жена)

***Не подлежат увольнению по инициативе работодателя в связи с сокращением штата или численности (статьи 261 и 264 ТК РФ):***

-беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;

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

- родители или иные законные представители ребенка (усыновители, попечители, опекуны), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- родители или иные законные представители ребенка (усыновители, попечители, опекуны), являющиеся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

|  |  |
| --- | --- |
|  | *Правовая инспекция труда профсоюза*  *тел. 3-20-86* |