**О преимущественном праве оставления на работе при сокращении численности или штата.**

В соответствии со ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации при сокращении штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Решение вопроса о том, кто из работников имеет более высокую производительность и квалификацию, принимает работодатель.

При равной производительности труда и квалификации в соответствие с Трудовым кодексом Российской Федерации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при 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);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Кроме того, Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены иные категории граждан, которые не подлежат увольнению в связи с сокращением численности или штата.

Так, в соответствии со ст. 261 расторжение трудового договора по инициативе работодателя (в том числе по сокращению численности или штата) не допускается со следующими работниками:

- беременными женщинами,

- женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет,

- одинокими матерями, воспитывающими ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

- работниками, воспитывающими без матери ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

- родителями (иными законными представителями ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях,

- родителями (иными законными представителями ребенка), являющегося 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.

Статья 269 Трудового кодекса Российской Федерации определяет, что расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

**Если Вас уволили в связи с сокращением численности или штата в нарушении указанных выше норм, Вы можете обратиться за защитой своих прав в суд, государственную инспекцию труда или прокуратуру.**

Источник Красноярская транспортная прокуратура