**Изменились правила увольнения работников при сокращении численности или штата**

В соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации при сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

В связи с объявлением с 21 сентября 2022 года частичной мобилизации внесены изменения в статью 179 Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ).

Теперь при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается также родителю, имеющему 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 пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

Помощник прокурора Курского района О.А. Лисовина