

При увольнении по сокращению численности или штата работнику необходимо обратить внимание на следующие положения.

Работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя вакантные должности, как равнозначные, так и нижестоящие, соответствующие квалификации и состоянию здоровья работника.

Работник должен быть предупрежден о предстоящем увольнении не позднее чем за два месяца до увольнения.

Работнику должно быть выплачено выходное пособие. При увольнении по сокращению работникам положены определенные выплаты. Прежде всего, это выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме этого, за сокращенными работниками сохраняется средний заработок на период трудоустройства (не более двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия).

С письменного согласия работника он может быть уволен до истечения двухмесячного срока предупреждения о сокращении. При этом ему будет выплачена дополнительная компенсация. Размер данной выплаты определяется как средний заработок, рассчитанный пропорционально оставшемуся до увольнения времени.

Дополнительная компенсация не отменяет выплаты выходного пособия и других сумм, предусмотренных Трудовым кодексом или коллективным договором.

Помимо указанных выплат, при окончательном расчете в день увольнения работник получает заработную плату и компенсацию неиспользованного отпуска.