

Если Вы подпадаете хотя бы под одну из названных категорий, то Ваше преимущественное право оставления на работе должно быть учтено. Это означает, что если, например, сокращению подлежат 2 работника из отдела (иного подразделения), а всего в отделе работает 5 человек, то работник, обладающий одним из вышеназванных оснований, имеет преимущественное перед другими работниками право на оставление на работе. У одного и того же работника может быть право на преимущественное оставление на работе сразу по нескольким основаниям, каждое из которых должно учитываться.

Дополнительно сообщаем, что если проходит сокращение штата, то не может сокращаться одна должность, их должно быть несколько. В противном случае речь идет фактически не о сокращении штата, а об увольнении конкретного работника, а в таком случае «сокращение штата» как основание увольнения не может быть применено. Отсутствие факта сокращения штата при сокращении 1 единицы (должности) не определено прямо в законодательстве (т.е. в той или иной статье), но вытекает из смысла закона.

Кроме того, при увольнении должен быть соблюден порядок, установленный статьей 40.2 КЗОТ. В случае нарушения такого порядка увольнение будет не законным, что является основанием обращения в суд с требованием о восстановлении на работе.

Порядок увольнения прежде всего предполагает предварительное предупреждение о предстоящем высвобождении работника персонально под расписку и не менее чем за 2 месяца.

Администрация не позднее 3 месяцев до предстоящего высвобождения работников предоставляет информацию об этом соответствующему профсоюзному органу.

Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата администрация предлагает работнику другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации.

Администрация не позднее чем за 2 месяца обязана довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

В случае увольнения статья 40.3 КЗОТ предусматривает ряд компенсационных мер. Так, высвобождаемым работникам:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;
- 3) сохраняется средняя заработная плата и в течение третьего месяца, в порядке исключения, по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен;
- 4) за работниками сохраняется непрерывный трудовой стаж в течение периода трудоустройства (2 месяца и в порядке исключения 3 месяца).

*«Почему по нашим законам брат или сестра не являются членами семьи погибшего?..»*

Этот вопрос связан с понятием семьи. В Семейном кодексе нет общего определения семьи. Это не случайно: понятие семьи имеет социологический, а не правовой характер. В правовых актах понятие семьи связано с установлением круга членов семьи, образующих ее состав. Круг членов семьи по-разному определяется в различных правовых актах, в связи с тем что понятие «член семьи» вкладывается различное содержание в зависимости от конкретных правоотношений. Поэтому в Семейный кодекс не включен исчерпывающий перечень членов семьи. Однако общее определение понятия «член семьи» все же имеется. В соответствии с Семейным кодексом семья — это лица, связанные друг с другом личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака, родства, усыновления и иной формы принятия детей на воспитание в семью. Поскольку между братом и сестрой существуют именно родство, то в соответствии с Семейным кодексом брат и сестра, безусловно, могут являться членами одной семьи.

Однако скорее всего такой вопрос возникает в связи с определением права на льготы для конкретного лица, и здесь не могут использоваться только общие положе-