***— Что теряет работник, соглашаясь уволиться по собственному желанию***

**Увольнения по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя относятся к основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.  Основание установлено пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.**

Увольнение по этому основанию **требует от работодателя выполнения в отношении работников ряда мероприятий**, направленных на обеспечение дополнительных гарантий и выплату  компенсаций, установленных трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами, принятыми в  рамках социального партнерства, локальными нормативными актами предприятия, условиями трудового договора:

1. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров производится по правилам, установленным для случаев ликвидации организации (часть 4 статьи 81 ТК РФ).

 3. Увольнение работника не допускается в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть 6 статьи 81 ТК РФ).

4. Работодатель в письменной форме сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации о возможном расторжении  трудовых отношений (часть 1 статьи 82 ТК РФ).

5. Увольнение работников – членов профсоюза производится с учетом мотивированного мнения выборного органа в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

6. Работодатель обязан соблюсти требования законодательства в части рассмотрения преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ).

7. О предстоящем увольнении работодатель обязан уведомить работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (часть 2 статьи 180 ТК РФ).

8. В течение двух месяцев после вручения работнику уведомления работодатель обязан сохранять работнику прежние условия работы, установленные трудовым договором.

9. Работодатель  с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ до истечения двухмесячного срока предупреждения выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника,  исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 3 ст. 180 ТК РФ).

10. Днем увольнения является последний рабочий день (ч.3 ст.84.1 ТК РФ).

11. В день увольнения работодатель обязан произвести полный расчет: выдать заработную плату, компенсацию за неиспользованный отпуск, выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, выдать оформленную трудовую книжку (ст. 140, часть 1 ст. 178, часть 4 ст.84.1 ТК РФ).

12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (часть2 ст.84.1 ТК РФ).

13. В течение двух недель со дня увольнения работник должен встать на учет в центре занятости по месту жительства в целях трудоустройства.

14. За работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) ( часть 1 ст. 178 ТК РФ).

15. Средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости (часть II ст. 178 ТК РФ).

16. Если работодатель задерживает выдачу расчетных сумм работник вправе требовать начисления пени в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ), начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

**В период экономического кризиса в стране одним из распространенных нарушений трудовых прав работника является незаконное склонение (давление) работника к   написанию заявления об увольнении по собственному желанию.**

**СОГЛАШАЯСЬ УВОЛИТЬСЯ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ,** **РАБОТНИК ТЕРЯЕТ:**

1) право на получение выходного пособия и  сохранение среднего заработка на период трудоустройства (до трех месяцев – части I и II статьи 178 ТК РФ);

2) право восстановить нарушенные права в надзорно-контрольных органах, получить в их лице соответствующую государственную поддержку;  
3) гражданам, уволенным по сокращению штатов и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенными в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата с учетом выходного пособия, пособие по безработице выплачивается, начиная с  первого дня по истечении указанного периода -

п. 4 ст. 31 Федерального закона №1032-1 «О занятости населения в РФ»