## У меня на иждивении находится ребенок-инвалид, работодатель уведомил о сокращении численности штата организации. Скажите определены ли трудовым законодательством дополнительные гарантии при расторжении трудового договора в моём случае?

Отвечает старший помощник прокурора области по правовому обеспечению Петров М.Б.:

Такие гарантии определены трудовым законодательством.

В соответствии со статьёй 261 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона № 188-ФЗ от 12.11.2012 расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка инвалида возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка инвалида до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, а также с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем, являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

Исключения из данного правила являются случаи, предусмотренные пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 того же Кодекса, к которым отнесены:

- ликвидация организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах и обязательствах имущественного характера;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; - однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

Данный перечень является исчерпывающим».