***Вопрос:Вправе ли организация сократить должность работника, находящегося под домашним арестом?***

***Ответ:*** согласно ч. 1 ст. 97 Уголовно-процессуального кодекса РФ (далее – УПК РФ) домашний арест является мерой пресечения, которую вправе избрать обвиняемому, подозреваемому дознаватель, следователь, а также суд в пределах предоставленных им полномочий при наличии достаточных оснований полагать, что обвиняемый, подозреваемый может скрыться от дознания, предварительного следствия или суда, может продолжать заниматься преступной деятельностью, а также может угрожать свидетелю, иным участникам уголовного судопроизводства, уничтожить доказательства либо иным путем воспрепятствовать производству по уголовному делу.

В силу ч. 1 ст. 107 УПК РФ домашний арест в качестве меры пресечения избирается по судебному решению в отношении подозреваемого или обвиняемого при невозможности применения иной, более мягкой, меры пресечения и заключается в нахождении подозреваемого или обвиняемого в полной либо частичной изоляции от общества в жилом помещении, в котором он проживает в качестве собственника, нанимателя либо на иных законных основаниях, с возложением ограничений и (или) запретов и осуществлением за ним контроля.

В соответствии с ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

В ТК РФ предусмотрен ряд случаев, не позволяющих увольнять работника по инициативе работодателя, например:

1. согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

2. согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ);

3. согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Действующее законодательство не запрещает увольнять работника, находящегося под домашним арестом, по инициативе работодателя в связи с сокращением штата.

Таким образом, организация вправе сократить должность работника, находящегося под домашним арестом.

Согласно ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

ТК РФ установлены гарантии всем без исключения работникам, увольняемым по сокращению численности или штата (ст. ст. 178, 179, 180, 318 ТК РФ).

Таким образом, гарантии, установленные ТК РФ в отношении работников, увольняемых по сокращению численности (штата), распространяются и на работников, находящихся под домашним арестом.

Прокуратура Первореченского района