|  |
| --- |
| **Можно ли уволить по сокращению инвалида** |

Да, можно, поскольку увольнение инвалида по сокращению прямо не запрещено. Но до увольнения убедитесь, что нет других запретов на его увольнение и что у работника нет преимущественного права остаться на работе. А если вы относитесь к тем, кто обязан квотировать рабочие места для инвалидов, вы можете сократить его должность, только если после этого у вас сохранится необходимая квота.

Уточните, возможно, у вас работница-инвалид, у которой есть дети до трех лет. В этом случае увольнять ее по сокращению нельзя (ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

Также работник-инвалид может иметь преимущественное право остаться работать. Например, вы сокращаете должность, которую он занимает, но такая должность не единственная в отделе. Если с другими работниками инвалид имеет одинаковую производительность труда и квалификацию, но при этом получил трудовое увечье или профессиональное заболевание в период работы в вашей организации, его нужно оставить работать в силу ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

Если вы не учтете указанное выше и все же уволите инвалида по сокращению, то вас могут привлечь к ответственности, в частности, по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ. Кроме того, суд может восстановить его на работе и обязать вас оплатить работнику время вынужденного прогула (абз. 1, 2 ст. 234, ч. 1, 2 ст. 394 ТК РФ, абз. 1 п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).