**Выплата компенсации при сокращении сотрудника**

**Проработала в государственной организации уборщицей более восьми лет по трудовому договору. В договоре прописано: сдельный тариф, восьмичасовой рабочий день, шестидневная неделя. По факту работала пять дней в неделю и по два-три часа вместо восьми. Работодатель был в курсе такого графика. Имеется внутренний журнал для фиксации рабочего времени под личную роспись сотрудника. На сегодняшний день организация решила пользоваться услугами клининговой компании, а сотрудников сократить. Компенсацию по сокращению выплачивать отказывается, объясняя неотработанными часами (по договору). Могу я оспорить позицию организации? Куда следует обращаться?**

Согласно [ст. 81](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/81) ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Вы можете обратиться с жалобой непосредственно на имя руководства организации и расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон.

Согласно [ст. 386](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/386) ТК РФ работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Согласно [ст. 392](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/392) ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии [приказа](https://internet.garant.ru/#/document/12134807/entry/12000) об увольнении либо со дня выдачи [трудовой книжки](https://internet.garant.ru/#/document/12130601/entry/1000) или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

При этом заметим, что сокращенное рабочее время устанавливается, в частности:

- работникам, условия труда которых отнесены к вредным (3 или 4 степени) или опасным ([ч. 1 ст. 92](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/921) ТК РФ);

- инвалидам I или II группы ([ч. 1 ст. 92](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/921) ТК РФ);

- женщинам, работающим в [районах](https://internet.garant.ru/#/document/178834/entry/1000) Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ([ст. 320](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/320) ТК РФ);

- женщинам, занятым в сельской местности ([п. 1.3](https://internet.garant.ru/#/document/181810/entry/13) Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

Для таких работников сокращенное рабочее время считается нормой. Зарплата у них должна быть такой же, как у работников, которым рабочее время не сокращено.