1. **Увольнение работника в связи с сокращением.**

Согласно ст. 81 Трудового Кодекса РФ работодатель имеет широкий спектр возможностей для одностороннего расторжения трудового договора.

Сокращение численности или штата работников - одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Проводится оно, как правило, когда компания снижает объем работы либо переходит на новую деятельность и исчезает необходимость в определенных должностях (функционале). Сокращение штата и численности помогает оптимизировать затраты компании.

Несмотря на то, что Трудовой кодекс РФ содержит общую формулировку "сокращение численности или штата работников", эти процессы все же имеют некоторые различия.

Так, при сокращении штата полностью сокращают одну или несколько должностей, а при сокращении численности уменьшают количество работников по определенной должности (например, из четырех бухгалтеров оставляют двоих).

По данному основанию важной обязанностью работодателя является определение круга лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников:

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф;

- инвалидам;

- изобретателям;

- работникам, допущенным к государственной тайне;

-работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);

- работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ч. 3 ст. 179 ТК РФ)

При сокращении работника, не достигшего возраста 18 лет, необходимо получить согласие государственной инспекции труда, при сокращении работника - члена профсоюза - согласие выборной профсоюзной организации.

Также существуют категории работников, которые не могут быть уволены при сокращении, в частности (ст. 261 ТК РФ):

- беременная женщина;

- женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка до 14 лет.

Если вы относитесь к одной из указанных категорий, то вас не могут уволить, даже если полностью сокращается структурное подразделение, например, отдел.

О сокращении работодатель должен предупредить работника не позднее чем за два месяца до даты увольнения.

В течение всего периода проведения сокращения работодатель обязан предлагать работнику имеющиеся у него вакантные должности или работу, соответствующие квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Работодатель также обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, в том числе во всех филиалах и обособленных структурных подразделениях организации, находящихся у него в данной местности (то есть в пределах населенного пункта, в котором по трудовому договору определено место работы работника).

Помощник прокурора Байкаловского района

юрист 3 класса М.А. Сергеева