**Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников**

При сокращении численности или штата работников необходимо соблюдение процедуры.

В случае невыполнения одного из перечисленных ниже действий сокращение может быть признано незаконным.

Так, при сокращении численности или штата работников работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении:

- за 2 месяца - работодатель-организация;

- за 2 недели - работодатель - индивидуальный предприниматель;

- работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

Также работодатель обязан выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата.

В частности, запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников:

- беременную женщину;

- женщину, имеющую ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;

- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);

- работника, воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;

- работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;

Кроме того, работодатель обязан определить круг 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, например, работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф; инвалидам; работникам, допущенным к государственной тайне.

При сокращении численности или штата работодатель обязан письменно и персонально уведомить каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись:

- не позднее чем за 2 месяца до увольнения - для работников, работающих у работодателя - организации;

- не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы;

- не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев;

- в срок, указанный в трудовом договоре - для работников, работающих у работодателя - индивидуального предпринимателя.

Также работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе ниже оплачиваемую).

При отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия:

- в размере среднего месячного заработка - работникам, работающим у работодателя - организации;

- в размере двухнедельного заработка - сезонным работникам;

- в размере, указанном в трудовом договоре, - работникам, работающим у работодателя - индивидуального предпринимателя.