**Права граждан при сокращении штатной численности на предприятии**

При сокращении численности или штата работников необходимо соблюдение процедуры, предусмотренной статьей 180 Трудового кодекса РФ.

Процедура сокращения численности или штата работников проводится поэтапно:

Работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении не менее чем, за 2 месяца до увольнения.

Согласовать увольнение с профсоюзом, если работник является членом профсоюза.

Уведомить работника о предстоящем увольнении, в связи с сокращение численности работников необходимо персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При отказе работника ознакомиться с уведомлением под роспись работодатель должен составить об этом акт.

Увольнение по сокращению штатной численности допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

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

Работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе нижеоплачиваемую); Работник вправе отказаться от предложенной работы. Данный факт должен быть удостоверен работодателем письменно (проставлена отметка в уведомлении об отказе от другой работы или составлен акт об отказе работника проставить свою подпись в предложении другой работы).

Закон запрещает увольнять, в связи с сокращением численности или штата следующих работников: инвалид, беременная женщина; женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет; одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет); работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; родитель, являющийся единственным кормильцем ребенка. Перечень лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе, не является исчерпывающим

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.

При увольнении работодатель обязан: издать приказ о прекращении трудовых отношений; ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт); внести в трудовую книжку запись об увольнении и выдать ее; в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

В случае невыполнения одного из перечисленных действий работник вправе обратиться в суд с исковым заявлением о признании незаконным сокращения. И как следствие, работник должен быть восстановлен на ранее занимаемую должность.