**Увольнения по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя относятся к основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.  Основание установлено пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской федерации.**   
            Увольнение по этому основанию **требует от работодателя выполнения в отношении работников ряда мероприятий**, направленных на обеспечение дополнительных гарантий и выплату  компенсаций, установленных трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами, принятыми в  рамках социального партнерства, локальными нормативными актами предприятия, условиями трудового договора:   
            1. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (часть III статьи 81 ТК РФ).   
            2. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров производится по правилам, установленным для случаев ликвидации организации (часть IV статьи 81 ТК РФ).   
            3. Увольнение работника не допускается в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть VI статьи 81 ТК РФ).   
            4. Работодатель в письменной форме сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации о возможном расторжении  трудовых отношений (часть I статьи 82 ТК РФ).

5. Увольнение работников – членов профсоюза производится с учетом мотивированного мнения выборного органа в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть II ст. 82 ТК РФ).

6. Работодатель обязан соблюсти требования законодательства в части рассмотрения преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ).   
            7. О предстоящем увольнении уведомить работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (часть II статьи 180 ТК РФ).   
            8. В течение двух месяцев после предупреждения работодатель обязан сохранять работнику прежние условия работы: должностные обязанности, размер оплаты труда.   
            9. Работодатель  с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по п. 2 ст. 81 ТК РФ до истечения двухмесячного срока предупреждения выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка,  исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения (часть III ст. 81 ТК РФ).

10. Днем увольнения является последний рабочий день (ст. 140 ТК РФ).   
            11. В день увольнения работодатель обязан произвести полный расчет: выдать заработную плату, компенсацию за неиспользованный отпуск, выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, выдать оформленную трудовую книжку (ст. 140, часть I ст. 178 ТК РФ).

12. Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней по письменному заявлению работников выдать копии документов, связанных с работой, справки о заработной плате (ст. 62 ТК РФ).

13. В течение двух недель со дня увольнения работник должен встать на учет в центре занятости по месту жительства с целью осуществления подбора нового места работы.   
           14. За работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия, часть I ст. 178 ТК РФ).

15. Средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости (часть II ст. 178 ТК РФ).   
           16. Если работодатель задерживает выдачу расчетных сумм работник вправе требовать начисления пени в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ).   
            **ВНИМАНИЕ!         ОПАСНОСТЬ!**

В период экономических потрясений  распространено давление работодателей о написании заявлений об увольнении по собственному желанию (п. 3 ст. 77 ТК РФ, ст. 80 ТК РФ). При этом работник теряет:

1) право на получение выходного пособия и  сохранение среднего заработка на период трудоустройства (до трех месяцев – части I и II статьи 178 ТК РФ);   
            2) право восстановить нарушенные права в надзорно-контрольных органах, получить в их лице соответствующую государственную поддержку;   
            3) гражданам, уволенным по сокращению штатов и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенными в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата с учетом выходного пособия, пособие по безработице выплачивается, начиная с  первого дня по истечении указанного периода (п. 4 ст. 31 Федерального закона №1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"

[Государственная система правовой информации](http://pravo.gov.ru/) [Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации](http://www.rosmintrud.ru/) [Госуслуги без очереди](https://www.gosuslugi.ru/structure/10000001182) [Федеральный портал управленческих кадров](http://www.rezerv.gov.ru/)