**Предложение вакансий работнику при сокращении**

Статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Согласно статье 180 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан предложить работнику при увольнении по вышеуказанным обстоятельствам другую имеющуюся работу или вакантную должность.

В силу требований части 3 статьи 81 Трудового кодекса Российский Федерации увольнение работника в рассматриваемом случае допускается, если невозможно перевести его на другую имеющуюся у работодателя работу. В данное понятие входит не только вакантная должность, соответствующая квалификации работника, но и вакантная нижестоящая или нижеоплачиваемая должность, которую последний может выполнять с учетом его состояния здоровья. Также работодатель может предложить имеющуюся вакантную должность работнику и в иной местности в случае, если это предусмотрено трудовым, коллективным договором или соглашениями.

Работодателем должны быть предложены все имеющиеся в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работника, так и образовавшиеся в период с начала проведения организационно-штатных мероприятий и до даты самого увольнения. Имеющиеся вакантные должности работодатель обязан предложить всем сокращаемым работникам в целях соблюдения основного принципа трудовых отношений, закреплённого в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, – равенства прав и возможностей работников.

В случае, если несколько работников претендуют на одну вакантную должность, данный вопрос решается с соблюдением положений статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации о преимущественном праве.

Таким образом, предлагать имеющиеся вакантные должности при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников – это обязанность, а не право работодателя, которая должна быть соблюдена в отношении каждого работника.

Неисполнение работодателем вышеуказанной обязанности влечет признание судом увольнения работника незаконным в случае возникновения спора о законности процедуры.