**Какие права имеет работник при увольнении в связи с сокращением численности или штата?**

Порядок увольнения работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации регламентирован ст.ст. 81, 82, 178–180 Трудового кодекса Российской Федерации.

При сокращении численности или штата работников, лицам, должность которых предполагается к сокращению, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий выдается уведомление о предстоящем сокращении.

Наряду с этим, работодатель обязан письменно уведомить органы занятости о предстоящем сокращении не позднее, чем за два месяца до фактического увольнения работников, а работодатель – индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий.

При этом при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работнику должна быть предложена другая имеющаяся работа, как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа.

В последний рабочий день, помимо заработной платы, работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Также работник имеет право на сохранение среднемесячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Вместе с тем в соответствии со ст. 261 ТК РФ не могут быть уволены при сокращении штата беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (ребенка до 14 лет).