 ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Правовое управление e-mail: pravotdel@proftat.ru

**РОЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

****

**УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА**

Казань 2018 год

***В силу положений трудового законодательства и сложившейся судебной практики, участие профсоюзного органа в рассмотрении вопросов увольнения работников в связи с сокращением численности или штата сводится к контролю за выполнением работодателем всех требований законодательства, условий коллективного договора, соглашений в отношении увольняемых работников и предоставлением им всех установленных гарантий.***

***Сокращение численности или штата для любой организации – процедура достаточно сложная, и роль профсоюзной организации при увольнении работников трудно переоценить. При этом работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации только в отношении работников, являющихся членами профсоюза. Работники, не состоящие в профсоюзе, находятся в гораздо более уязвимом положении, контролировать процедуру их увольнения в случае сокращения численности или штатов просто некому.***

***Как составить мотивированное мнение, какие следует изучать документы и на что обращать внимание?***

***В данной брошюре рассматривается процедура расторжения трудового договора с работниками – членами профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников организации, порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также нюансы, которые необходимо знать.***

***Настоящие рекомендации носят практический характер и будут полезны профсоюзному активу, членам профсоюза и работодателям.***

**ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ - ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА**

***ПОДГОТОВКА К СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ***

При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме не менее чем за 2 месяца (а в случаях массового сокращения[[1]](#footnote-1) — не менее чем за 3 месяца), до начала увольнения работников, сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации (далее - ППО). То есть в профком передается Сообщение (приложение № 1) от работодателя о предстоящем сокращении, в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Сообщение о сокращении работников (или работника) составляется произвольно, но обязательно в письменной форме. Параметры, которые должны присутствовать в нем это - количество сокращаемых рабочих мест, наименование сокращаемых должностей, профессий, специальностей, даты увольнения.

Сообщением также следует считать приказ (распоряжение) работодателя о планируемом сокращении. Однако не следует путать приказ (распоряжение) о сокращении численности или штатов с приказом (распоряжением) об увольнении конкретного работника – такие приказы (распоряжения) издаются намного позднее, когда подходит срок увольнения.

**На это Сообщение ППО отвечать не должна, поскольку оно присылается для сведения.**

**Одновременно с Сообщением в ППО о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата предупреждаются работники организации. Предупреждение работникам вручается персонально, под роспись.**

**ЭТО ВАЖНО!** **Обратить внимание следует на то, что течение двухмесячного срока начинается на следующий день, после того как работник ознакомился с уведомлением под роспись.**

Помимо ППО, работодатель в те же сроки предупреждает и службу занятости.

Только после предупреждения всех вышеперечисленных лиц и организаций, работодатель начинает подготовку к сокращению численности или штата и увольнению работников.

Это означает, что, работодатель обязан в течение срока предупреждения об увольнении до последнего дня работы, в письменной форме предлагать работнику другую имеющуюся работу, которую он может выполнять по состоянию здоровья, как вакантную должность, соответствующую квалификации работника, так и вакантную[[2]](#footnote-2) нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

**ЭТО ВАЖНО! Следует учесть, что имеются ввиду все, имеющиеся у работодателя, вакантные должности в данной местности (в рамках административно-территориальных границ населенного пункта - Постановление Пленума Верховного суда № 2 от 7.03.2004).**

Если у организации - работодателя имеются подразделения в других областях или местностях, то предлагать их работодатель должен только в тех случаях, если это предусмотрено коллективным договором и трудовым договором.

К моменту окончания срока предупреждения работодатель обязан подготовить ряд документов, в том числе новое штатное расписание, которое должно вступить в силу после того, когда сокращаемые работники будут уволены.

Наиболее распространенной ошибкой со стороны работодателя в данном случае является введение в действие штатного расписания с момента издания первоначального приказа о сокращении, т.е. до истечения 2 месячного срока.

Нередко, сокращая штат одного подразделения, работодатель увеличивает штатную численность другого.

**ЭТО ВАЖНО! Решение о введении новых должностей при проведении сокращения считается недопустимым и может быть оспорено работниками в судебном порядке. Особенно, если должностные обязанности и квалификационные требования сокращаемых и вводимых должностей пересекаются.**

***ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО ОСТАВЛЕНИЯ***

***НА РАБОТЕ***

Следует помнить, что отдельные категории работников при сокращении имеют преимущественное право оставления на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

Такое право имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдается работникам семейным - при наличии двух и более иждивенцев, а также получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам и участникам боевых действий и работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

Помимо этого, в коллективном договоре, могут быть предусмотрены другие категории работников, которым отдается предпочтение на оставление на работе при увольнении.

***КАКИХ РАБОТНИКОВ НЕЛЬЗЯ УВОЛИТЬ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА***

Не допускается сокращение должностей, занимаемых:

* беременными женщинами
* женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком
* женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет
* одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет, либо ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет
* опекунами, попечителями иными лицами, воспитывающими без матери ребенка в возрасте до 14 лет, либо ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет
* родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях
* работников в возрасте моложе 18 лет уволить в связи с сокращением штата можно только при получении согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

***ПОРЯДОК И СРОКИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ***

***МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ППО***

При увольнении работников - членов профсоюза, по сокращению численности или штата работодатель обязан направить в ППО проект приказа об увольнении конкретных работников - членов профсоюза и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении (приложение № 2).

ППО в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа об увольнении конкретных работников - членов профсоюза и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении должна ответить работодателю и выразить свое мотивированное мнение (приложение № 3) в письменной форме.

Если в результате консультаций стороны пришли к единому мнению об увольнении сотрудника - его увольняют в течение месяца со дня получения мотивированного мнения ППО работодателем.

**ЭТО ВАЖНО!** **Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.**

В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы.

**Если к моменту увольнения уже истек срок в один месяц, то необходимо полностью повторить процедуру учета мотивированного мнения ППО.**

**Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.**

В случае если ППО выразила несогласие с решением работодателя, она в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. Инициатором проведения дополнительных консультаций является ППО, протокол также составляет ППО.

Мотивированное несогласие возможно в тех случаях, когда работодатель нарушил сроки, предусмотренные при процедуре сокращения численности или штата работников, не учел преимущественное право оставления на работе или предполагает уволить по сокращению работника, чью должность сокращать нельзя.

Если общее согласие не достигнуто, то по истечении десяти рабочих дней со дня направления в ППО проекта приказа работодатель имеет право принять окончательное решение. ППО или сам работник вправе обжаловать это решение в соответствующей государственной инспекции труда.

Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или ППО обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

***ОФОРМЛЕНИЕ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ППО***

При рассмотрении вопросов о даче мотивированного мнения по увольнению работника - члена профсоюза в случае сокращения численности или штата работников организации, ППО на своем заседании должна, в первую очередь, проверить, было ли на самом деле сокращение, а также было ли сообщение от работодателя в ППО о планируемом сокращении в организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ.

В связи с этим протоколы ППО должны содержать информацию о проверке соблюдения работодателем предусмотренных законом, коллективным договором, соглашением льгот и гарантий работников, то есть следующее:

* являлся ли работник членом данной ППО (ч. 2 ст. 82 ТК РФ)
* нет ли у работника преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ
* предлагались ли работнику все соответствующие его квалификации и состоянию здоровья вакантные должности или работа, а также все вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, имеющиеся у работодателя в местности, где работник работает; если предлагались, то по каким причинам он от них отказался (ч.3 ст. 81 ТК РФ)
* не относится ли работник к лицам, которые не подлежат согласно ТК РФ увольнению по сокращению штата или численности работников
* не приходится ли день увольнения работника на период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске
* соблюдены ли сроки уведомления.

**ЭТО ВАЖНО!** **Такой же порядок применяется при сокращении должностей, занимаемых работниками, избранными в состав комиссий по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ).**

***УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ, ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ ВЫБОРНЫХ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, НЕ ОСВОБОЖДЕННЫХ ОТ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ***

Увольнение по сокращению численности или штата председателей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций, выборных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Если вышестоящего выборного профсоюзного органа нет, то увольнение указанных работников производится в общем порядке, то есть с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

приложение № 1

**Примерный образец сообщения работодателя выборному органу первичной профсоюзной организации о проведении возможного сокращения численности или штата работников**

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

№\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование выборного органа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

первичной профсоюзной организации

Сообщение выборному органу первичной профсоюзной организации о сокращении численности (штата) работников организации

В соответствии с требованиями статьи 82 Трудового кодекса РФ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

полное наименование работодателя в соответствии с учредительными документами в

в лице\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

должность, ФИО представителя работодателя

уведомляет о принятом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование органа, принявшего решение о сокращении численности (штата)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

работников организации, уполномоченного на такие действия учредительными документами

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

дата принятия решения (дата протокола, иного документа уполномоченного органа)

решении сократить численность (штат) работников организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

параметры сокращения численности (штата) работников организации - кол-во сокращаемых рабочих мест,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование сокращаемых должностей, профессий, специальностей

Приложение на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ листах.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

должность представителя работодателя подпись расшифровка подписи

Сообщение о сокращении численности (штата) организации получил «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

должность представителя профоргана подпись

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты

приложение № 2

**Примерный образец Обращения работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения о расторжении трудового договора с работников по п.2 ст. 81 ТК РФ**

**(сокращение численности или штата работников)**

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

№\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование выборного органа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

первичной профсоюзной организации

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование организации

направляет проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника

в соответствии с п.2 статьи 81 Трудового кодекса РФ и обоснованием по нему с приложением следующих документов:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(перечисляются все прикладываемые документы, служащие основанием для правомерности издания приказа, распоряжения)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного акта (приказ, распоряжение).

Приложение на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ листах.

Полномочный представитель

работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия и инициалы)

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

приложение № 3

**Примерный образец Мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту приказа (распоряжения) работодателя о расторжении трудового договора с работников по п.2 ст. 81 ТК РФ**

**(сокращение численности или штата работников)**

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

№\_\_\_\_\_\_\_

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

о мотивированном мнении выборного органа первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

Первичная профсоюзная организация\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование органа первичной профорганизации)

рассмотрев полномочным составом Обращение работодателя № от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ г. по проекту приказа (распоряжения) работодателя о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ФИО работника, должность, место работы

обоснование по нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем.

На заседании «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование профоргана)

на основании ст. 373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (иными нормативными правовыми актами), условий коллективного договора при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с п.2 статьи 81 Трудового кодекса РФ утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование выборного органа первичной профорганизации)

По проекту\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа (распоряжения) соответствует (не соответствует) требованиям, установленным Трудовым кодексом РФ, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, регулирующих принятие данного приказа (распоряжения), пунктам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ соглашения, пунктам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий трудового договора работника.

На основании изложенного \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ считаем

(наименование профоргана)

возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с п.2 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Председатель

профоргана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись, печать) (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение профоргана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ г. получил(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. представителя работодателя)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)

**СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ**

|  |  |
| --- | --- |
| **РАБОТОДАТЕЛЬ** | **ПРОФКОМ** |

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНИМАЕТ РЕШЕНИЕ О СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА | ПРОВЕРЯЕТ ЗАКОННОСТЬ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ |
| НЕ МЕНЕЕ ЧЕМ ЗА ДВА МЕСЯЦА СООБЩАЕТ В ПРОФКОМ О ПРЕДСТОЯЩЕЙ ПРОЦЕДУРЕ СОКРАЩЕНИЯ // ПРИ МАССОВОМ УВОЛЬНЕНИИ НЕ МЕНЕЕ ЧЕМ ЗА ТРИ МЕСЯЦА | КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ НЕДОПУСТИМОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ ЗАЩИЩЕННОЙ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ст. 261 ТК РФ |
| НЕ МЕНЕЕ ЧЕМ ЗА ДВА МЕСЯЦА ПЕРСОНАЛЬНО, ПОД РОСПИСЬ ПРЕДУПРЕЖДАЕТ РАБОТНИКА О СОКРАЩЕНИИ ЕГО ДОЛЖНОСТИ | КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПРЕИМУЩЕСТВЕННОГО ПРАВА ОСТАВЛЕНИЯ НА РАБОТЕ |
| ПРЕДЛАГАЕТ РАБОТНИКУ ВСЕ, ИМЕЮЩИЕСЯ ВАКАНСИИ | КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ СРОКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРОЦЕДУРЫ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА |
| ИЗДАЕТ ПРОЕКТ ПРИКАЗА ОБ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ  ИЛИ ШТАТА | РАССМАТРИВАЕТ НА ЗАСЕДАНИИ ПРОФКОМА ПРОЕКТЫ ДОКУМЕНТОВ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА |
| ЗАПРАШИВАЕТ МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ НА УВОЛЬНЕНИЕ  РАБОТНИКА | ВЫНОСИТ МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ НА УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА |
| УВОЛЬНЯЕТ РАБОТНИКА С ВЫПЛАТОЙ ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ст. 178 ТК РФ И КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ | КОНТРОЛЬ ЗА УВОЛЬНЕНИЕМ И ВЫПЛАТОЙ ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ,ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ст. 178 ТК РФ И КОЛЛЕКТНЫМ ДОГОВОРОМ |

1. Критерии массового высвобождения установлены Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99. [↑](#footnote-ref-1)
2. Вакансия это - (От лат. Vacans - пустующий) - наличие незанятого рабочего места, должности, на которую может быть принят новый работник. [↑](#footnote-ref-2)