



МОСКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

*Основана в 1957 году*

Действия Профсоюзной  
организации при сокращении  
штата и численности  
работников – членов  
Профсоюза.

С целью оптимизации производственного процесса во многих учреждениях сегодня проводится реорганизация учреждения или сокращение штата работников. Для работодателя – это возможность сократить свои расходы, то для работников – угроза потерять работу. С целью защиты интересов работников и контроля над соблюдением норм действующего законодательства, к проведению данного процесса привлекается профсоюзный орган.

Какие полномочия он имеет? Какие действия обязан совершать профком первичной профсоюзной организации при сокращении работника - члена Профсоюза?

# Проведение процедуры сокращения и предупреждение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации

- Изменение штатного расписания, действующего в учреждении, предусматривающее реальное уменьшение количества рабочих мест.
- Утверждение нового штатного расписания путем издания соответствующего приказа.
- Уведомление органов ЦЗН о возможном увольнении граждан.
- Уведомление профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.
- Создание специальной комиссии из числа работников и представителей профсоюзной организации, проводящей процедуру сокращения. Издание соответствующего приказа с указанием членов комиссии.
- Разработка плана действий для реализации данной процедуры, в том числе порядка уведомления работников.
- Оформление приказа о сокращении штата и ознакомление с ним работников, подлежащих процедуре сокращения. В указанном документе должны быть изложены причины, приведшие к необходимости уменьшения количества рабочих мест.

Учитывая специфику проведения данной процедуры, в процессе её реализации интересы работников членов Профсоюза могут быть нарушены. Поэтому после принятия решения о проведении процедуры сокращения в учреждении, работодатель обязан, согласно ст.82 ТК РФ, сообщить об этом профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации. Кроме того, на работодателя воздается обязанность направить проект приказа и копий бумаг о расторжении трудовых отношений при сокращение члена Профсоюза.

Согласно положениям ст.82 ТК РФ, на руководство учреждения накладывается обязанность в письменной форме уведомить профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации об инициации процедуры сокращения штата работников. При этом соответствующая информация должны быть сообщена не позднее, чем **за 2 месяца до начала увольнения работников.**

Если проведение процедуры может повлечь за собой массовое расторжение трудовых договоров с работниками, то письмо-уведомление в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о сокращении работников должно быть **направлено за 3 месяца.** Действующее законодательство не содержит четких критериев, определяющих массовость увольнения. Их устанавливают отраслевые соглашения и Московское трехстороннее соглашение заключенное между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей или местные соглашения.

**Основная цель участия профсоюзной организации в процессе сокращения штата – осуществление контроля над соблюдением норм действующего законодательства. Это необходимо для предотвращения незаконного увольнения работников. Если процедура уведомления не соблюдена или нарушены сроки, то увольнение может быть признано незаконным.**

# Преимущественное право на сохранение рабочего места

При сокращении штата (численности) такое право предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч.1ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации на работе оставляют (ч.2 ст.179 ТК РФ):

- семейных работников при наличии двух или более иждивенцев - нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию;
- лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье (профессиональное заболевание);
- инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий;
- работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Отдельными федеральными законами также предусматриваются категории работников, имеющие преимущественное право оставления на работе ( ст. 14 Закона от 15.05.1991 N 1244-1; ст.21 Закона от 21.07.1993 N 5485-1 и др.).

Кроме того, существуют категории работников, которые не могут быть уволены при сокращении штата, в частности (ст.261 ТК РФ):

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - в возрасте до четырнадцати лет, другое лицо, воспитывающее указанных детей без матери, родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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

## Сокращаемые работники предупреждаются о сокращении под роспись

Предупреждение должно быть сделано не позднее чем за **два месяца до даты увольнения** конкретного работника. До истечения двух месяцев трудовой договор может быть расторгнут с письменного согласия работника с выплатой ему компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Если о предстоящем сокращении работник не уведомлен под роспись либо это сделано не вовремя, увольнение может быть признано незаконным.

## Сокращаемым работникам предлагаются другие имеющиеся у работодателя вакансии

В течение всего периода проведения сокращения штата работодатель обязан предлагать работнику с все имеющиеся у него как вакантные должности или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Вакансии, имеющиеся у работодателя в другой местности, предлагаются, только если это предусмотрено коллективным или трудовым договором (ч.3 ст.81,ст.180 ТК РФ; Определение Верховного Суда РФ от 21.09.2012 N 50-КГ12-3; п.29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Если это не сделано, увольнение также может быть признано незаконным.

# Действия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при сокращении работников

При сокращении роль профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации состоит в том, что он обеспечивает защиту прав работников и осуществляет надзор за соблюдением норм трудового законодательства. После получения уведомления о начале данной процедуры, представители профсоюзной организации, имеют право предложить руководству учреждения, организовать совместные консультации. Такое право закреплено за профсоюзным комитетом ст.53 ТК РФ. В процессе проведения консультаций будут решаться вопросы, касающиеся уменьшения численности штата и причины, побудившие руководство учреждения, инициировать данную процедуру.

После получения профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации письма от работодателя о сокращении штата и (или) численности работников, необходимо собрать всю информацию, которая может понадобиться в процессе проведения данной процедуры. В первую очередь, относительно работников членов Профсоюза. Проверить есть ли у них преимущественное право на сохранение рабочего места. Также в обязанности профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации входит:

- отслеживание наличия свободных вакансий;
- отслеживание увольнения работников, вследствие которого освобождаются рабочие места;
- переводы внутри учреждения.

Эти данные требуются для составления сводного перечня всех вакансий, которые есть в учреждении и их предложения лицам, попадающим под сокращение.

На профсоюзную организацию возлагается обязанность проведения разъяснительной и консультационной работы с работниками членами Профсоюза. Её представителям необходимо донести информацию о проводимой процедуре, её последствиях, а также правах работников.



# Процедура принятия решения о прекращении трудового договора с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации состоит из следующих этапов:

- 1) Уведомление профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации за 30 календарных дней до предполагаемой даты увольнения в связи с сокращением работника члена Профсоюза с предоставлением следующих копий:
  - уведомления работника;
  - предложения вакантных должностей;
  - действующего штатного расписания и нового штатного расписания;
  - проекта приказа об увольнении в связи с сокращением штата.
- 2) рассмотрение проекта решения работодателя первичной профсоюзной организации;
- 3) проведение дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон;
- 4) принятие решения работодателем.

За 30 календарных дней до предполагаемого увольнения работника члена Профсоюза работодатель направляет уведомление профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации проект решения (приказа, распоряжения) о возможном расторжении трудового договора с работником членом Профсоюза и обоснование необходимости его принятия с приложением копий документов: уведомление выданное работнику, предложения вакантных должностей, действующего штатного расписания и нового штатного расписания.

Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации по проекту решения о возможном прекращении трудового договора должно быть рассмотрено на заседании профсоюзного комитета и направлено работодателю в течение **семи рабочих дней** со дня его получения. Если профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации согласен с предлагаемым проектом, то работодатель принимает решение о расторжении трудового договора с работником. Работодатель вправе принять данное решение также в тех случаях, когда профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не соглашается с предлагаемым проектом, но его мнение не содержит мотивировки либо соответствующее мнение представлено по истечении установленного законом семидневного срока. Мнение, представленное за пределами данного срока, может вовсе не рассматриваться работодателем.

Проведение дополнительных консультаций осуществляется в том случае, когда согласие относительно предполагаемого расторжения трудового договора достигнуто не было.

На проведение дополнительных консультаций отводится три рабочих дня, однако по соглашению сторон этот срок может быть увеличен. Результат консультаций (достижение согласия или констатация наличия разногласий) оформляется протоколом. Инициатором проведения дополнительных консультаций выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации. Процесс проведения консультаций представляет собой переговоры представителей сторон.

Работодатель имеет право расторгнуть с работником трудовой договор вне зависимости от результатов консультаций с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. Соответствующий приказ (распоряжение) может быть издан работодателем не ранее чем по истечении **10 рабочих дней** с момента направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа (распоряжения) и документов, обосновывающих необходимость его принятия, **и не позднее одного месяца** со дня получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. При пропуске указанного месячного срока расторжение трудового договора осуществлено быть не может иначе как после завершения новой процедуры учета мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. В этот срок не включается время отсутствия работника при сохранении за ним места работы (временная нетрудоспособность, пребывание в отпуске, исполнение государственных обязанностей и т.п.).

Решение работодателя о прекращении трудового договора может быть обжаловано в государственную инспекцию труда или в суд.

Для рассмотрения государственной инспекцией труда жалоб (заявлений) работника или представляющего его интересы профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации установлены сокращенные сроки.

Данная жалоба (заявление) должна быть рассмотрена в течение **10 дней**.

Обжалование увольнения непосредственно в суд осуществляется работником в течении **одного месяца** в соответствии с ст. 391 ТК РФ.

**Мотивированное мнение  
первичной профсоюзной организации (образец заполнения)**

Главному врачу  
П.П.Петрову

Уважаемый Петр Петрович!

В соответствии с Вашим запросом о даче мотивированного мнения профсоюзный комитет (далее - ПК) первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ сообщает о том, что «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. ПК на своем заседании при наличии кворума рассмотрел указанный запрос и сформировал свое мнение, мотивы которого излагаются в прилагаемой Выписке из решения ПК.

Приложение: выписка из решения ПК первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_.

Председатель ПК  
первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ С.С. Сидоров



## ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ ПК

первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

О мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем:

Приказа N \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ о сокращении численности и штата работников

ПК первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ рассмотрел полномочным составом Обращение N \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. - проект Приказа N \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. о сокращении численности и штата работников и копии документов:

1. Копия приказа о внесении изменений в штатное расписание.
2. Копия штатного расписания, действующего до момента сокращения штатов.
3. Копия штатного расписания, которое будет действовать после проведения процедуры сокращения.
4. Список вакантных должностей, имеющиеся в учреждении на момент вручения уведомления о предстоящем сокращении штатов.
5. Копия протокола заседания Комиссии \_\_\_\_\_ и заключения Комиссии о наличии у работников преимущественного права оставления на работе (*при наличии Комиссии*).
6. Копии уведомлений работникам о предстоящем сокращении с предложением вакантных должностей.
7. Отказ Семенова С.С. от перевода на другую должность, подтверждающие законность его издания работодателем.
8. Информация работодателя о наличии иждивенцев в семье работников.

На заседании ПК "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. на основании статей 82, 373 ТК РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, коллективного договора при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника полностью, должность, место работы увольняемого работника)

в соответствии с (пп. 2, 3, 5) ч.1 ст.81 ТК РФ и утверждено следующее мнение:

## МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

ПК первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

по проекту Приказа N \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

о сокращении численности и штата работников

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

*(Ф.И.О. работника полностью, должность, место работы увольняемого работника)*

в соответствии с (пп. 2, 3, 5) ч.1 ст.81 ТК РФ и приложенные к нему копии документов подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_ ТК РФ (иными нормативными актами), пунктам \_\_\_\_\_ коллективного договора.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в организации, его квалификацией и производительностью труда.

На основании изложенного ПК первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ считает возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_.

Председатель ПК

первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ С.С. Сидоров

Мотивированное мнение выборного органа первичной

профсоюзной организации получил \_\_\_\_\_ П.П. Петров

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ**

Почта: [alexandrova.ver2011@yandex.ru](mailto:alexandrova.ver2011@yandex.ru)

Телефоны: 495-695-09-56  
495-695-07-16