

## **Разъяснения по проведению мероприятий по сокращению численности или штата работников**

Трудовой кодекс РФ (далее сокращенно - ТК РФ) предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников - **пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.**

Для того чтобы применение работодателем данного основания расторжения трудового договора было правомерным, **необходимо соблюдение определенного порядка и условий.**

***1. Принятие решения о проведении сокращения численности или штата работников, являющееся основанием для внесения соответствующих изменений в штатное расписание учреждения***

***2. Издание приказа об утверждении нового штатного расписания (о внесении изменений в штатное расписание).***

**3.** В целях определения и упорядочения действий и решений по организации и проведению соответствующих мероприятий в учреждении целесообразно ***сформировать комиссию по проведению процедуры сокращения***, в которую включаются уполномоченный представитель работодателя (руководитель (заместитель руководителя) учреждения), представитель кадровой и иной службы, председатель профсоюзного комитета.

**4. Издание организационно-распорядительных документов (приказов, распоряжений) о сокращении численности или штата работников учреждения с приложением документов, служащих обоснованием необходимости проведения сокращения, о формировании комиссии.**

**5. Формирование и утверждение плана мероприятий по информированию работников учреждения о планируемых и проводимых мероприятиях с использованием доступных средств передачи информации, письменной и устной коммуникации (доска объявлений, газета, информационный листок, общее собрание (конференция) работников и т.п.).**

**СЛЕДУЮЩИЙ обязательный ШАГ** - при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном их увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель в соответствии со ст. 82 ТК РФ **обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу** данного учреждения **не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.**

**Работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.**

По завершении определения кандидатур на увольнение работодатель должен выполнить процедуру, предусмотренную Трудовым кодексом РФ, которая состоит из ряда обязательных действий и является **ДАЛЬНЕЙШИМ ШАГОМ** работодателя.

Так, в соответствии со ст.ст. 81 и 180 ТК РФ **работодатель обязан:**

**1.** О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учреждения **предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения** (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Двухмесячный срок предупреждения начинается **со дня фактического ознакомления** работника с приказом о предстоящем увольнении (часть 1 статьи 14 Трудового кодекса РФ).

**2. Предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ** как альтернативу увольнению.

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, **допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую**

имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

Работодатель обязан предлагать другую работу работнику не только в день предупреждения о предстоящем увольнении, но и в течение всего срока предупреждения, поскольку в учреждении могут появиться вакансии или свободные рабочие места.

Ознакомление с предупреждением об увольнении, оформленным приказом, работник подтверждает подписью с указанием даты, когда он был предупрежден об увольнении.

**3. Кроме соблюдения вышеуказанных общих требований работодатель обязан также обеспечить соблюдение дополнительных гарантий при увольнении:**

работников, являющихся членами профсоюза;

работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы;

работников, являвшихся членами выборного профсоюзного органа.

**В соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ** при сокращении численности или штата работников учреждения **работодатель обязан** произвести увольняемому работнику следующие выплаты:

**выходное пособие** в размере среднего месячного заработка;

**средний месячный заработок** на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (**ч. 2 ст. 178 ТК РФ**);

Если работник не найдет работу в течение второго месяца, то работодатель должен выплачивать ему среднюю зарплату при предъявлении трудовой книжки в дни выплаты заработной платы работникам пропорционально рабочим дням, пока уволенный не трудоустроился.

При увольнении работников, не использовавших ежегодных оплачиваемых отпусков, работодатель обязан выплатить в день увольнения **денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ)**.

### **Действия профсоюзной организации учреждения при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников**

Увольнение работников, **являющихся членами профсоюза**, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, **производится с учетом мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя **регламентируется статьей 373 Трудового кодекса РФ**.

**1.** В соответствии с частью 1 статьи 373 ТК РФ работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации **проект приказа об увольнении**, а также **копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения** (приказ об утверждении (изменении) штатного расписания, о формировании комиссии и др.)

**2.** Выборный орган первичной профсоюзной организации **в течение семи рабочих дней** со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое **мотивированное мнение в письменной форме**.

Мнение профсоюзного органа, не представленное в семидневный срок или немотивированное мнение (не обоснованна позиция по вопросу увольнения работника) работодателем не учитывается.

**3.** Всесторонне рассмотрев все материалы, выборный профсоюзный орган принимает решение о согласии на увольнение работника, если работодателем выполнены все требования законодательства, соглашений, коллективного договора, или выражает несогласие с предполагаемым решением работодателя.

**4.** Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником **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 (должность) (**ч. 5 ст. 373 ТК РФ**).



**Первичная Профсоюзная Организация  
Государственного бюджетного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида № 1524**

Дата и исходящий номер документа «10» декабря 2014 Исх № \_\_\_\_\_  
Первичная Профсоюзная Организация  
Государственного бюджетного образовательного  
учреждения детского сада комбинированного вида  
№1524 (ППО ГБОУ Д/С №1524)  
И.О. Заведующего Государственного бюджетного  
образовательного учреждения детского сада  
комбинированного вида №1524 Крутилиной И.А.

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

Профкома Первичной Профсоюзной Организации ГБОУ д/с 1524  
о проекте мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем  
проекта приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового  
договора с работником (увольнении)

Профком ППО ГБОУ Д/С №1524 рассмотрел полномочным составом Обращение от «4» декабря 2014г. по проекту приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем.

На заседании «10» декабря 2014 г. профкомом ППО Д/С №1524 на основании статей 371, 373 Трудового Кодекса РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с Дерюгиной Ириной Олеговной, специалиста по кадрам ГБОУ Детский сад №1524 в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

Профкома ППО Д/С 1524 по проекту приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с Дерюгиной Ириной Олеговной, специалиста по кадрам ГБОУ Детский сад №1524.

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с Дерюгиной Ириной Олеговной в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы подтверждают правомерность его принятия.

Проект приказа (распоряжения) соответствует требованиям, установленным статьями Трудового кодекса РФ, статьями иного федерального закона (содержащего нормы трудового права, регулирующими принятие данного приказа (распоряжения)), статьями законов субъекта РФ (содержащего нормы трудового права, регулирующими принятие данного приказа (распоряжения)), не нарушает условий трудового договора работника.

На основании изложенного, профком ППО Д/С №1524 считает возможным принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с Дерюгиной Ириной Олеговной, специалиста по кадрам ГБОУ Детский сад №1524 в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.