

**ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ
ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Действия работодателя	Нормативно-правовая основа действий работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации	Действия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации
<p>1. Работодатель принимает решение о сокращении численности или штата работников организации.</p>	<p>Работодатель самостоятельно принимает решение о проведении сокращения численности или штата работников организации.</p> <p>Работодатель сокращение численности или штата работников организации подтверждает приказом о сокращении численности или штата работников и новым штатным расписанием.</p>	<p>Профсоюзный комитет проверяет реальное сокращение численности или штата работников организации с учетом соблюдения требований трудового законодательства и особенностей деятельности организации путем сравнения прежней и новой численности или штата работников.</p> <p>Профсоюзный комитет проводит консультации с работодателем по социально-трудовым вопросам, связанным с проведением сокращения численности или штата работников организации.</p>
<p>2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель письменно сообщает об этом профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.</p>	<p>В соответствии с ч.1. ст.82 ТК РФ работодатель письменно сообщает профсоюзному комитету не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца.</p> <p>Критерии массового увольнения определены в Отраслевом соглашении по организациям Российской академии наук на 2009-2011 года, продленным Соглашением Сторон до 31 декабря 2014 года (зарегистрировано Рострудом 12 декабря 2011 года за № 183/12-14) Массовым считается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации РАН на 5 % в течение года (п. 5.1 Отраслевого соглашения)</p>	<p>Профсоюзный комитет фиксирует в книге входящей корреспонденции профсоюзного комитета дату поступления уведомления работодателя о сокращении численности или штата работников.</p> <p>Профсоюзный комитет уточняет количество работников, подлежащих сокращению.</p>
<p>3. Работодатель уведомляет органы занятости о возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п.2 ст.81 ТК РФ.</p>	<p>В соответствии с п.2. ст.25 Закона РФ « О занятости населения в Российской Федерации» работодатель при принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками письменно сообщает об этом в органы занятости населения не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения – не позднее чем за 3 месяца.</p>	<p>Профсоюзный комитет контролирует своевременное уведомление органа занятости населения о сокращении численности или штата работников организации.</p>
<p>4. Работодатель определяет преимущественное право работника на оставление на работе.</p>	<p>В соответствии со ст.179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.</p> <p>При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - семейным - 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); 	<p>Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем преимущественного права работника на оставление на работе.</p>

	<p>- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;</p> <p>- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;</p> <p>- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;</p> <p>- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.</p> <p>Уровень производительности труда и квалификации работника работодатель подтверждает документально.</p> <p>Коллективным договором или соглашением могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.</p>	
5. Работодатель определяет категории работников, которые не подлежат увольнению.	<p>В соответствии со ст. 261 ТК РФ не допускается увольнение по инициативе работодателя (по сокращению численности или штата работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> - беременных женщин; - женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; - одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет). - других лиц, воспитывающих указанных детей без матери. <p>Кроме того, согласно ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.</p>	Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем прав работников, которые не подлежат увольнению по сокращению численности или штата работников организации.
6. Работодатель уведомляет работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации.	<p>В соответствии с ч.2 ст. 180 ТК РФ работодатель о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предупреждает работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работника, заключившего трудовой договор на срок до 2 месяцев, - не менее чем за 3 календарных дня; работника, занятого на сезонных работах, - не менее чем за 7 календарных дней (ч.2 ст. 296 ТК РФ).</p> <p>Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст.180 ТК РФ).</p>	Профсоюзный комитет контролирует сроки и порядок уведомления работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации.
7. Работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).	<p>В соответствии с ч.1 ст. 180 ТК РФ работодатель предлагает работнику другую работу (вакантную должность), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.</p> <p>Работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакантные должности, имеющиеся у него в данной местности, а также предлагает вакантные должности в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором. Предложение работы должно быть оформлено в письменной форме.</p>	Профсоюзный комитет контролирует предоставление работникам всех вакантных должностей в течение двух месяцев с момента вручения им уведомления о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации.
8. Работодатель направляет профсоюзному комитету	В соответствии с ч.2 ст.81 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по	Профсоюзный комитет фиксирует в книге входящей

<p>первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном расторжении трудового договора с работником по сокращению численности или штата работников и просит дать мотивированное мнение на увольнение работника – члена профсоюза.</p>	<p>сокращению численности или штата работодатель производит с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.</p> <p>Согласно ст.373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора по сокращению численности или штата с работником работодатель направляет в профсоюзный комитет соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.</p> <p>Профсоюзный комитет в течение 7 рабочих дней со дня получения приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.</p> <p>В случае, если выборный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.</p> <p>При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный комитет проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.</p> <p>Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющего его интересы выборного органа первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд.</p> <p>Работодатель расторгает трудовой договор не позднее 1 месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.</p>	<p>корреспонденции профсоюзного комитета дату поступления проекта приказа и копии документов к нему.</p> <p>Профсоюзный комитет рассматривает данный вопрос и принимает решение о согласии на увольнение работника, если работодателем выполнены все требования законодательства, коллективного договора, или выражает несогласие с предполагаемым решением работодателя.</p> <p>Профсоюзный комитет направляет работодателю мотивированное мнение в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов.</p> <p>При передаче копии протокола заседания профсоюзного комитета, в котором изложено мотивированное мнение по проекту приказа об увольнении необходимо поставить дату и номер в книге входящей корреспонденции организации.</p> <p>В случае, если профсоюзный комитет выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.</p>
<p>9.Работодатель запрашивает согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав при расторжении трудового договора с работником в возрасте до 18 лет.</p>	<p>В соответствии со ст. 269 ТК РФ работодатель до расторжения трудового договора с работником в возрасте до восемнадцати лет получает согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.</p>	<p>Профсоюзный комитет контролирует получение работодателем согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав на увольнение работника в возрасте до 18 лет.</p>
<p>10.Работодатель запрашивает согласие вышестоящего профсоюзного органа на увольнение руководителя (его заместителя) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.</p>	<p>В соответствии со ст.374 ТК РФ работодатель производит увольнение по сокращению численности или штата работников руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации подразделения организации, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.</p> <p>Решение вышестоящего выборного органа действительно в течение одного месяца.</p>	<p>Вышестоящий выборный орган рассматривает ходатайство работодателя и принимает решение о согласии или несогласии с предполагаемым решением работодателя.</p>
<p>11.Работодатель в день прекращения трудового</p>	<p>В соответствии со ст.ст. 127, 140 ТК РФ работодатель производит увольняемому работнику выплату всех</p>	<p>Профсоюзный комитет контролирует обеспечение</p>

<p>договора выдает работнику трудовую книжку и производит с ним расчет.</p>	<p>сумм (заработную плату, компенсацию за неиспользуемый отпуск и др.), причитающихся работнику, и выдает ему трудовую книжку.</p>	<p>материальных и социальных гарантий, связанных с увольнением в связи с сокращением численности или штата работников организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором организации.</p>
<p>12. Работодатель производит выплату выходного пособия увольняемому работнику.</p>	<p>В соответствии со ст.178 ТК РФ работодатель в день увольнения работника производит ему выплату выходного пособия в размере среднего заработка. Работодатель сохраняет за работником среднюю заработную плату на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения работника (с зачетом выходного пособия). Работодатель сохраняет за уволенным работником среднюю заработную плату в течение 3 месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если работник обратился в этот орган в течение 2 недель после увольнения и не был им трудоустроен.</p>	<p>Профсоюзный комитет контролирует обеспечение материальных и социальных гарантий, связанных с увольнением работника в связи с сокращением численности или штата работников организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором организации.</p>