

## ***Уведомление профсоюзной организации***

При увольнении работников по сокращению численности или штата работодатель обязан письменно не позднее, чем за 2 месяца до начала мероприятий в письменной форме проинформировать выборный профсоюзный орган предприятия о предстоящем сокращении. В случае массовых увольнений (критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях) - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий (ч.1. ст.82 ТК РФ). Указанное условие необходимо соблюдать, если профсоюзный орган имеется.

Увольнение производится обязательно с учетом мнения профсоюзной организации в том случае, если увольняемые работники являются ее членами.

Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя регламентируется ст.373 ТК РФ. Работодатель направляет уведомление (письмо) в адрес профсоюзной организации о намечающихся мероприятиях по сокращению численности персонала, копию приказа о сокращении штата предприятия, а также копии документов являющихся основанием для принятия данного решения (штатного расписания), документы вручаются под расписку.

Профсоюзный орган в течение семи дней после получения уведомления (документов) обязан рассмотреть данный вопрос и направить свое мотивированное мнение администрации в письменной форме. Мнение профсоюзного органа, не представленное в семидневный срок или немотивированное мнение (не обоснованна позиция по вопросу увольнения работника) работодателем не учитывается. Согласие профсоюзного органа с основаниями представленными работодателем в обращении к профсоюзному органу и приказе о сокращении оформляется протоколом (актом). В случае несогласия профсоюзного органа с предполагаемым решением администрации, в течение трех рабочих дней проводятся консультации, которые оформляются протоколом разногласий. При недостижении общего согласия по результатам консультаций по истечении 10 дней со дня направления уведомления профсоюзному органу, работодатель вправе принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующих государственных органах (ст.373 ТК РФ).

Коллективным договором может, установлен иной порядок обязательного участия профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ч.4 ст.82 ТК РФ).

## ***Уведомление государственных органов***

О предстоящем сокращении необходимо так же уведомить орган службы занятости. Это требование установлено не Трудовым кодексом, а п.2 ст.25 Федерального закона от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации". Срок для уведомления - два месяца, а если сокращение может повлечь за собой массовые увольнения - три месяца до начала проведения мероприятий по увольнению (то есть аналогично с профсоюзной организацией). Уведомление должно быть сделано обязательно в письменной форме с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника.

## ***Уведомление работников и получение их согласия***

О предстоящем увольнении в связи сокращением штата работники организации предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК).

Увольнение по сокращению штата начинается с составления нового штатного расписания. Одновременно определяются упраздняемые должности. В заключении издается