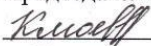
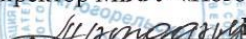


Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
 Н.Н.Клюева  
«\_23» марта\_2023 г

Утверждено  
приказом № 26 от «23» марта 2023г  
Директор МБОУ «Погорельская СОШ»  
 Н.А.Прокофьева



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке дачи предварительного согласия профкома на**  
**увольнение работников, являющихся членами профсоюза**  
**МБОУ «Погорельская СОШ»**

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол №3  
«23»\_марта 2023 г

с. Погорелое Городище

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет одну из форм социального партнерства - участие работников и их представителей в управлении организацией. Право на участие работников в управлении организацией и его основные формы закреплены в гл. 8 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). На первое место законодатель ставит учет мотивированного мнения представительного органа работников при принятии работодателем в определенных случаях решений, затрагивающих социально-трудовые права работников. Как правило, представительным органом работников является профсоюзный комитет.

1.2. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.373 ТК РФ). Увольнение работника с согласия мотивированного мнения профсоюзной организации (ч.2 ст.82 ТК РФ) требуется в случае, когда трудовые отношения с таким работником прекращаются по следующим основаниям:

- Сокращение численности или штата работников организации, кроме случаев ликвидации предприятия.
- Несоответствие сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или по состоянию здоровья, которое препятствует выполнению работы.
- Неоднократное не выполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Во всех остальных случаях увольнения сотрудника - члена профсоюза работодатель не обязан запрашивать мотивированное мнение профсоюзной организации.

## **2. ПОРЯДОК УЧЕТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПРОФКОМА ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

2.1. При принятии решения о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза:

2.1.1. Работодатель должен подготовить и представить в профсоюзный комитет проект приказа и обоснованное письменное представление о расторжении трудового договора с конкретным работником.

2.1.2. Профсоюзный комитет на заседании рассматривает поступившее представление в течение семи календарных дней. О времени заседания работник, в отношении которого вынесено представление, должен быть уведомлен заранее, так как требуется его присутствие (или присутствие его представителя). Без работника представление может быть рассмотрено, если:

- Работник написал письменное заявление о том, что согласен на рассмотрение вопроса о своём увольнении на заседании без его присутствия;

➤ Работник повторно не явился на заседание без уважительных причин.

2.1.3. Профком выносит решение о предоставлении согласия на увольнение либо отказывает в его предоставлении. О принятом решении профсоюзный комитет сообщает работодателю в течение трёх рабочих дней после его принятия в письменной форме. В случае пропуска этого срока считается, что профсоюзный комитет дал согласие на расторжение трудового договора.

2.1.4. Если профсоюзный комитет решил не давать согласия на расторжение трудового договора, такое решение должно быть обоснованным (указаны мотивы отказа, приведены аргументы против увольнения работника). Работодатель или его представители могут провести дополнительные консультации для достижения общего согласия с профсоюзным комитетом.

2.1.5. Если в результате консультаций стороны не придут к единому мнению, работодатель может оформить увольнение сотрудника. С момента направления уведомления в профсоюз должно пройти десять рабочих дней. Трудовые отношения с работником работодатель должен прекратить не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзной организации.

### **3. О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ (П. 2 СТ. 81 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ)**

3.1. Под сокращением штата понимается упразднение в установленном порядке одной или нескольких штатных единиц по соответствующим должностям. Увольнение по данному основанию является законным при соблюдении следующих требований законодательства:

- Факт сокращения штата действительно должен иметь место;
- Выбор работников, увольняемых по сокращению штата, должен осуществляться с учётом преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ);
- Персональное предупреждение о предстоящем увольнении (ст. 180 ТК РФ);
- Возможный перевод работника на вакантную должность (ст. 180 ТК РФ);
- Уведомление государственного органа по вопросам занятости;
- Согласие профсоюзного органа (ст. 82, 373 ТК РФ);
- Выплата выходных пособий;
- Соблюдение государственных гарантий для отдельных категорий работников (ст. 261, 264, 269, 81 ТК РФ);

➤ Повышенные гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов (ст.374,375, 405 ТК РФ).

3.2. Сокращение штата является одной из мер улучшения работы организации и проводится как за счёт сокращения работников, так и путём ликвидации вакантных рабочих мест. Новое штатное расписание должно предусматривать реальное сокращение штата (невозможно вместо сокращаемой должности одновременно вводить новую должность, на которую принят новый работник). Руководитель издаёт приказ об утверждении нового штатного расписания. Процедура увольнения не может проводиться до утверждения нового штатного расписания.

3.3. Для проведения процедуры сокращения формируется комиссия. Издаются приказы о сокращении штата (с приложением обоснования сокращения работников), об образовании комиссии. Комиссия по сокращению работников рассматривает представляемые сведения на каждого кандидата на увольнение и выносит решение по преимущественному праву оставления на работе, которое оформляется в письменной форме (протокол, решение и т.п.). Анализ преимущественного права оставления на работе проводится на основании дипломов, трудовых книжек, данных о выполнении норм труда, данных аттестации, иных документальных подтверждений качества работы.

3.4. Формирование и утверждение планов мероприятий по информированию работников организации о планируемых и проводимых мероприятиях с использованием средств информации: собрание коллектива, доска объявлений и т.п.

3.5. Персональное предупреждение о предстоящем увольнении

3.5.1. 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 РФ).

3.5.2. Работодатель с письменного согласия (заявления) работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Обязательным является наличие заявления с просьбой об увольнении с датой и личной подписью увольняемого.

3.5.3. Время предупреждения о предстоящем увольнении, равно как и согласие работника на расторжение с ним трудового договора без предупреждения об увольнении, должно быть зафиксировано документальным путём.

3.6. Трудоустройство увольняемого работника (перевод)

3.6.1. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ст. 73, 180 ТК РФ).

3.6.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работодатель обязан предложить работнику, в письменной форме, другую имеющуюся работу

(вакантную должность), соответствующую квалификации работника (а не просто выполняемой с учётом квалификации).

3.6.3. При отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья.

3.6.4. При отсутствии такой работы (на основании штатного расписания), а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор с конкретным работником прекращает своё действие. Составляется акт об отказе увольняемого работника от перевода на другую работу с личной подписью увольняемого.

3.7. Учёт мотивированного мнения профсоюзного органа. При увольнении работника по сокращению численности или штата работодатель обязан не позднее, чем за два месяца до начала мероприятий в письменной форме проинформировать выборный профсоюзный орган о предстоящем сокращении. В случае массовых увольнений – не позднее, чем за три месяца до начала проведения мероприятий (ч.1 ст.82 ТК РФ). Порядок учёта мотивированного мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя регламентируется ст.373 ТК РФ.

3.7.1. Администрация направляет уведомление (письмо) в адрес профсоюзной организации о намечающихся мероприятиях по сокращению численности работников, а также копию приказа о сокращении штата организации, копии документов, являющихся основанием для принятия данного решения (штатного расписания), документы вручаются под расписку.

3.7.2. Профсоюзный комитет в течение семи рабочих дней после получения уведомления (документов) обязан рассмотреть данный вопрос и направить свое мотивированное мнение администрации в письменной форме.

3.7.3. Мнение профсоюзного комитета, не представленное в семидневный срок или немотивированное мнение (необоснованная позиция увольнения работника) работодателем не учитывается.

3.7.4. Согласие профсоюзного органа с основаниями, представленными работодателем в обращении к профсоюзному комитету и в приказе о сокращении, оформляются протоколом (актом).

3.7.5. В случае не согласия профсоюзного комитета с предполагаемым решением администрации, в течение трёх рабочих дней проводятся консультации, которые оформляются протоколом разногласий.

3.7.6. При не достижении общего согласия по результатам консультаций по истечении десяти дней со дня направления уведомления профсоюзному комитету, работодатель вправе принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующих государственных органах (ст.373 ТК РФ).

3.7.7. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного органа (ст.373 ТК РФ).

#### **4. УВОЛЬНЕНИЕ СОТРУДНИКА ПО ВСЕМ СТАТЬЯМ НЕСООТВЕТСТВИЯ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ (П. 3 СТ. 81 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ)**

Документом, на основании которого проводится увольнение работника по указанному основанию, является заключение аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Несоответствие занимаемой должности – это объективная неспособность работника выполнять трудовые обязанности должным образом. Квалификация – это степень подготовленности работника, в которой нет его субъективной вины, но уровень подготовки работника может служить критерием для признания его несоответствующим выполняемой, работе занимаемой должности. Механизм увольнения сотрудника по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или по состоянию здоровья, которое препятствует выполнению работы, получения мотивированного мнения профкома подобен предыдущим и определен ст. 373 ТК РФ.

#### **5. УВОЛЬНЕНИЕ ЗА НЕОДНОКРАТНОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ РАБОТНИКОМ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, ЕСЛИ РАБОТНИК ИМЕЕТ ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ (П. 5 СТ. 81 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ)**

Профсоюзный комитет, подготавливая мотивированное мнение, должен рассмотреть вопрос о законности ранее наложенного взыскания(ий) и предполагаемого увольнения. 5.1. С этой целью профсоюзный комитет, изучив, статьи Трудового Кодекса Российской Федерации (189,190, 192,193,194, 39, 405, 414, 415, 373, 374, 376), п.п. 1,2 ст.55 ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», Правила внутреннего трудового распорядка, Устав, коллективный и трудовой договоры, должностные инструкции, устанавливает:

- является ли совершенные проступки дисциплинарными, есть ли в этом вина работника;
- созданы ли в учреждении условия, необходимые для соблюдения работником дисциплины труда;
- день и время совершения и обнаружения данного проступка;
- соблюдены ли порядок и сроки вынесения данного взыскания(ий);
- вид(ы) данного взыскания(ий);
- наделено ли должностное лицо правом наложения дисциплинарных взысканий;
- не истек ли срок действия данного взыскания(ий).

5.2. Механизм получения мотивированного мнения профкома и действий профсоюзного комитета подобен предыдущим и определен ст. 373 ТК РФ.

5.3. Порядок разрешения споров, связанных с увольнением работника, определен ТК РФ.

5.4. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства и незаконные увольнения определена Трудовым кодексом и Административным кодексом Российской Федерации.