



**БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ
РЕКОМЕНДАЦИИ**

**Профсоюзному комитету при даче мотивированного мнения по проекту приказа о расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников,
а также
неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.**

г. Белгород,
2016 год

Рекомендации подготовлены с учетом требований действующего трудового законодательства, на основе анализа выносимых судами решений по данной категории дел

Статья 81 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

п.2 сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

п 5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Статья 179 ТК РФ «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников»

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии 2-х 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.);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профзаболевание;

- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Статья 373 ТК РФ «Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя»

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 ст. 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального Союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документа, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Мнение, не представленное в 7 - дневный срок, работодателем не учитывается.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор 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.

1. Порядок сокращения численности или штата работников регулируется ст. 81 п.2 ч. 1, 179, 373 Трудового кодекса РФ.

2. Сокращение производится на основании приказа по учреждению.

3. С приказом знакомятся все работники подразделений, в которых производится сокращение должностей под роспись с указанием даты ознакомления.

4. Копия приказа регистрируется у администрации учреждения и направляется в профсоюзный комитет для сведения не менее чем за 2 месяца. При массовом высвобождении работников - не менее чем за три месяца. Критерии оценки «массового высвобождения» следующие:

- уволенных работников в течении 30 календарных дней;
- 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20 - 24 человека при численности работающих до 1000 человек;
- 15 - 19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности при общей численности до 300 человек (Отраслевое соглашение между областной организацией профсоюза работников здравоохранения и Департаментом здравоохранения и социальной защиты населения на 2014 – 2016 годы).

5. Полученная копия приказа администрации учреждения регистрируется в профоргане учреждения.

6. После издания приказа на администрации лежит обязанность по вручению уведомлений конкретным работникам, с которыми трудовой договор будет расторгнут, на основании ч.1 п.2 ст.81 ТК РФ.

7. Учитывая, что расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза возможно после получения администрацией учреждений мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, необходимо учитывать требование ст. 373 ТК РФ, регулирующей порядок учета мотивированного мнения.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.2,3,5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в выборный профсоюзный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение **7 рабочих дней** со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

Что необходимо учитывать профсоюзному комитету при рассмотрении данного вопроса.

1. Необходимость регистрации в ПК поступивших материалов от администрации.
2. Наличие проекта приказа (а не приказа с номером). Проект приказа должен быть с датой и подписан руководителем.
3. К проекту приказа должны быть приложены документы:
 - копии уведомлений (приложение №1) врученных работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, в котором должны быть проставлены даты их вручения работнику, данные о предлагаемых работнику вакантных ставках, которые он может занимать с учетом уровня его образования и др. (необходимо учесть, что работнику должны предлагаться ставки, занимаемые по совместительству);
 - справка с отдела кадров учреждения о вакантных должностях;
 - штатное расписание на момент процедуры сокращения и утвержденное новое с учетом сокращенных ставок.

При наличии указанных документов председатель ПК назначает дату заседания ПК.

При рассмотрении данного вопроса профком должен учесть:

- достаточно ли представленных администрацией документов для принятия правильного решения. Если нет, то истребовать у администрации необходимые дополнительные данные;

Обратить внимание:

- на дату, сокращения должностей, указанную в приказе, копия которого направлялась в ПК.
- выдержан ли 2-х месячный срок предупреждения об этом выборного профсоюзного органа.
- дату вручения уведомления работнику (не нарушен ли 2-х месячный срок его предупреждения);
- предлагались ли ему администрацией вакансии, которые работник может занимать.
- соблюдено ли преимущественное право на оставление на работе того или иного работника, (ст. 179 ТК РФ).

При этом могут быть затребованы:

а) справки - объективки на работников подразделения, где осуществляется сокращение, в которых должно быть указано:

- Ф.И.О. работников;
- занимаемая должность;
- наличие той или иной квалификационной категории;
- семейное положение;
- наличие на иждивении несовершеннолетних детей;
- наличие пенсии или иных доходов;
- наличие других данных перечисленных в ч. 2 ст. 179 ТК.

б) краткую характеристику на всех работников подразделений (врачей, медицинских сестер и др.) должности, которые сокращаются.

в) данные о наличии дисциплинарных взысканий у работников подразделений, в которых сокращаются должности.

необходимо так же определить:

- кого из администрации учреждения необходимо пригласить на заседание ПК при рассмотрении данного вопроса;

Проверить:

- наличие кворума членов ПК.

Порядок рассмотрения данного вопроса отражается в **ПРОТОКОЛЕ** (приложение №2). После рассмотрения данного вопроса направляется **мотивированное мнение** (приложение №3) администрации учреждения.

Расторжение трудового договора с работником по ст. 81 ч. 1 п.5 ТК РФ

Расторжение трудового договора по указанным основаниям с работником, являющимся членом профессионального союза, возможно с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок направления в выборный профсоюзный орган **проекта приказа** о расторжении трудового договора с работником и необходимых документов тот же, что и при расторжении трудового договора по ст. 81 ч. 1 п.2 ТК РФ. При рассмотрении данного вопроса выборному профсоюзному органу (ПК) необходимо учитывать:

а) не направлен ли администрацией в ПК для дачи мотивированного мнения **Приказ**, а не **проект приказа** о расторжении трудового договора с работником. Если **Приказ** с номером и датой - профком не вправе рассматривать этот вопрос, т.к. администрация расторгла с работником трудовой договор.

б) указано ли в описательной части проекта приказа:

- дата совершения работником дисциплинарного проступка;
- характер дисциплинарного проступка;
- имеется ли ссылка на перечень документов, требование которых нарушил работник.

в) соблюдены ли администрацией требования ст. 192, 193 ТК РФ при принятии решения о расторжении с работником трудового договора;

г) учтена ли администрацией тяжесть совершенного проступка;

д) наличие объяснения работника, которое должно быть от него затребовано до расторжения с ним трудового договора;

ж) наличие письменного требования администрации о даче работником объяснения по поводу вменяемого ему проступка;

з) при наличии акта об отказе дачи объяснения - проверить - выдержан ли 2-х дневный срок до момента составления акта, который должен быть приложен к документам.

и) выдержан ли месячный срок с момента совершения дисциплинарного проступка и принятия решения о наказании работника, не считая времени его

болезни и нахождении в отпуске или 6 месячный срок с момента обнаружения проступка;

к) направлены ли администрацией в ПК вместе с **Проектом Приказа** копии документов, требование которых, как считает администрация, нарушены работником.

таковыми могут быть:

а) должностная инструкция, с которой работник должен быть ознакомлен под роспись с указанием даты ознакомления, если должностная инструкция состоит из нескольких листов – они должны быть пронумерованы и опечатаны;

б) Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, с которыми работник должен быть ознакомлен под роспись;

в) графики работы, с которыми работник должен быть ознакомлен под роспись не менее чем за месяц до их введения;

г) другие документы, касающиеся трудовой деятельности работника, с которыми он ознакомлен под роспись;

д) наличие у работника ранее дисциплинарных проступков, за которые ему выносились взыскания. Истребовать у администрации имеющиеся приказы и необходимые обоснования к ним.

е) имеется ли у работника «система нарушений». Обосновано ли выносились ему дисциплинарные взыскания. Выяснение данного вопроса важно, т. к. при рассмотрении исков работников, о восстановлении на работе уволенных по указанным основаниям, судами дается оценка всем приказам, которыми работнику выносились дисциплинарные взыскания.

ж) не принимается ли администрацией решение о расторжении трудового договора с работником по основаниям, за которые ему уже было вынесено дисциплинарное взыскание, т.е. не имеется ли «двойное» наказание.

з) при наличии дисциплинарного проступка инкриминируемого работнику в виде «опоздания» или не «своевременного ухода с работы» - проверить наличие документов, подтверждающий данный факт. Дать им надлежащую оценку.

Ф.И.О. работника, которому вручается

Уведомление

УВЕДОМЛЕНИЕ

Уважаемая (ый) _____

Ф.И.О работника

Администрация _____

(наименование учреждения)

уведомляет Вас о том, что во исполнение _____

(№ и дата приказов, на основании

_____ которых осуществляется сокращение)

занимаемая Вами должность _____

(наименование должности

_____ и структурное подразделение)

сокращается с _____

(указать дату)

Вам предлагаются следующие вакантные должности, имеющиеся в учреждении

_____ (перечисляются все должности)

В случае отказа от предложенных должностей, трудовой договор с вами будет расторгнут по ч. 1 п. 2 ст. 81 ТК РФ

« ___ » _____ 20__ г.

Руководитель учреждения _____

Подпись

С уведомлением ознакомлен. Согласен на перевод на предложенную должность

_____ (указать какую)

(на перевод на предложенные должности не согласен)

« ___ » _____ 20__ г.

Экземпляр уведомления получил

(подпись работника)

(Наименование выборного органа
первичной профорганизации)

**Обращение
о даче мотивированного мнения
выборным органом первичной
профсоюзной организации
в соответствии со ст. 373 ТК РФ**

Администрация _____
(наименование организации)

направляет проект приказа о расторжении трудового договора с

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, подразделение или место
работы увольняемого работника,

в соответствии с п.2 ч,1 ст.81 ТК РФ (п.5. ч,1 ст. 81 ТК РФ) и обоснование к
нему с приложением следующих документов:

(перечисляются все приложенные документы, служащие основанием для
правомерности издания приказа)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме
мотивированное мнение по проекту данного приказа.

Приложение: на ____ листах

Главный врач
ОГБУЗ «Шебекинская ЦРБ»

(Иванов Н.И.)

ПРОТОКОЛ
 ЗАСЕДАНИЯ _____
 (наименование первичной профсоюзной организации)

Город (село) _____ « ___ » _____ 2011г.

Состав профкома: - _____ чел.
 _____ Ф.И.О.
 _____ и т.д.

На заседании присутствует: - _____ чел.

На заседании отсутствует: - _____ чел.

Причина: (уважительная, не уважительная)

Правомочность профкома для принятия решения
 (правомочен, не правомочен)

Приглашены на заседание ПК
 от администрации: _____

_____ Ф.И.О.

ПОВЕСТКА ЗАСЕДАНИЯ ПРОФКОМА.

I .Рассмотрение Обращения _____
 (Ф.И.О. руководителя учреждения)

О даче мотивированного мнения ПК в соответствии со ст. 373 ТК РФ о рас-
 торжении трудового договора с _____

Ф.И.О. работника (ов) полностью,
 должность профессия, подразделение

_____ или место работы увольняемого работника
 (ов) в соответствии с п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
 (п.5 ч,1 ст. 81) и обоснование по нему с
 приложением следующих документов:

_____ (перечислить все необходимые документы)

Выступили :

Приглашенный от администрации _____
 (Ф.И.О должность)

(изложить краткое выступление о необходимости, обоснованности и
 законности принимаемого администрацией решения).

Член ПК - _____
(Ф.И.О.) краткое выступление с высказыванием своего мнения по рассматриваемому вопросу.

Член ПК - _____
(Ф.И.О.) аналогично первому и т.д.

Председатель ПК - _____
(Ф.И.О.) - краткое выступление.

Рассмотрев на заседании ПК Обращение _____
(Ф.И.О. учреждения)

о даче мотивированного мнения ПК в соответствии со ст. 373 ТК РФ по проекту приказа от «__» _____ 201__ г. о расторжении трудового договора с _____ (Ф.И.О. работника (ов), должность, профессия, подразделение или место работы увольняемого (ых) работника (ов). Обоснование к нему и приложенные документы (копии), а также заслушав выступивших на заседании: представителя администрации (Ф.И.О., должность), членов ПК (Ф.И.О.) - профсоюзный комитет РЕШИЛ:

Представленный работодателем проект приказа о расторжении трудового договора с указанными в нем работниками по п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ) обоснование и приложенные документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа соответствует (не соответствует) требованиям, установленным трудовым законодательством (ст. 179 ТК РФ - (при сокращении численности или штата работников). Учтено (не учтено) преимущественное право оставление на работе.

Администрацией _____
(Наименование)

предлагались (не предлагались) имеющиеся в учреждении должности. Приняты (не приняты) меры к переобучению сокращенных работников.

При расторжении трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ из
представленных администрацией объяснительной

(Ф.И.О., должность работника)

усматривается (не усматривается), что он (она) действительно, имея дисциплинарное (ые) взыскания «___» _____ 20__ г.

опоздала на работу на 1 час (опоздала на работу по уважительной причине) (указать какой), т.е. совершила (не совершила) дисциплинарный проступок.

Администрацией учреждения учтена (не учтена) тяжесть совершенного проступка. Данный факт подтверждается (не подтверждается) представленным администрацией актом, составленным «___» _____ 20__ г.

(при наличии других нарушений, как-то правил внутреннего распорядка, должностной инструкции - указать на это в решении).

Работодателем соблюдены требования ст. 192,193 ТК РФ - до вынесения дисциплинарного взыскания в виде расторжения трудового договора с

_____ (Ф.И.О. работника)
от него затребовано объяснение по факту допущенного нарушение, соблюдены сроки, предусмотренные ТК РФ для вынесения наказания.

Председатель
первичной профсоюзной
организации (ее наименование)

Иванова И.И.

(наименование организации)

(должность, ФИО руководителя)

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

« ____ » _____ 20 ____ г.

Место составления

(НАИМЕНОВАНИЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ)

О мотивированном мнении по вопросу издания работодателем проекта приказа

(наименование проекта приказа работодателя)

(наименование органа первичной профорганизации)

рассмотрел правомочным составом Обращение № ____ от _____ 20 ____ г.
по проекту приказа _____

(наименование проекта приказа работодателя)

обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания
работодателем.

На заседании « ____ » _____ 20 ____ г.

(наименование органа первичной профсоюзной организации)

на основании ст. 371, 373 ТК РФ проверено соблюдение работодателем
действующих норм ТК РФ, коллективного договора (Правил внутреннего
Трудового распорядка, должностных инструкций и др.) при подготовке проекта
приказа о расторжении трудового договора с

(Ф.И.О работников полностью, должность-профессия,

подразделение или место работы увольняемого (ых) работника (ов)

в соответствии с п.2 ч 1 ст. 81 ТК РФ, (п.5 ч.1 ст. 81 Т К РФ) утверждено
мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ:

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

По проекту _____

(наименование проекта приказа)

Представленный руководителем проект приказа о расторжении трудового договора с _____

Ф.И.О. работника (ов) полностью, должность, профессия,

подразделение или место работы увольняемого (ых) работника (ов)

в соответствии с п.2 ч. 1 ст. 81 (п.5 ч.1 ст.81) ТК РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа соответствует (не соответствует) требованиям, установленным трудовым кодексом РФ пунктом _____

Коллективного договора, Правилам внутреннего трудового распорядка (должностной инструкции - при расторжении трудового договора по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ) не нарушает (нарушает) условия трудового договора работника.

При издании проекта приказа работодателем учтены (не учтены) положения ст. 179 ТК РФ (ст. 192.193 ТК РФ - при расторжении трудового договора по п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ).

На основании изложенного _____

(наименование профоргана)

считает возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа о расторжении трудового договора с _____

Ф.И.О. работника (ов) полностью, должность, профессия, подразделение или место работы увольняемого (ых) работника (ов)

в соответствии с п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ (п.5 ч,1 ст.81 ТК РФ).

Председатель ПК _____

(подпись, печать)

Мотивированное мнение первичной профорганизации

(наименование профоргана)

От « ___ » _____ 20 ___ г. получил (а)

(Ф.И.О. руководителя учреждения)

« ___ » _____ 20 ___ год.

ПОДПИСЬ