

УВОЛЬНЕНИЕ С РАБОТЫ: ТОЛЬКО С УЧЁТОМ МНЕНИЯ ПРОФСОЮЗА

Комментарий к новому Трудовому кодексу РФ

Александр ШРАМ, председатель Омской областной организации профсоюза работников народного образования и науки, заслуженный учитель РФ

Спросим себя: часто ли мы обсуждаем вопросы своей правовой культуры, проблемы комфортной атмосферы в коллективе? А ведь это — одна из главных управленческих задач. Никакие новомодные парадигмы и современные технологии не выведут школу на новый уровень, если коллектив разобщён, если в школе царит управленческий диктат.

Статья, которую мы вам предлагаем, будет полезна руководителям школ и учителям.

До принятия нового Трудового кодекса законодательство о труде предусматривало процедуру согласования с профсоюзным комитетом *увольнения работников по пунктам 1 (кроме ликвидации), 2 и 5 статьи 33 КЗоТ РФ*. Новый Трудовой кодекс такой нормы права не содержит. Однако в нём чётко определено, что работодатель должен действовать *с учётом мнения профсоюзного органа*.

Многие же руководители (работодатели) восприняли новую редакцию ТК как освобождение от согласования увольнения с профкомом. Но это не так. В Трудовом кодексе представлена *процедура учёта мнения профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе работодателя*.

Суть её рассмотрим на примере увольнения по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Процедура согласования предусматривает заблаговременное (не позднее двух месяцев) ознакомление профкома с проектом приказа об увольнении работника (члена профсоюза) в связи с сокращением штата. Кроме того, прилагаются копии документов, послужившие основанием для расторжения трудового договора (увольнения) по инициативе работодателя. При массовом высвобождении профком извещается об этом не позднее чем за три месяца.

Установлено, что профком представляет работодателю (в семидневный срок) в письменном виде *мотивированное мнение о высвобождаемом работнике, являющемся членом профсоюза*. Предусмотрены и консультации профкома с работодателем, цель которых — выработать согласованное решение. На это отводится трёхдневный срок.

Если общее согласие не достигнуто, официально оформляется протокол. Если работодатель принимает окончательное решение, у профкома есть возможность обжаловать его в соответствующей государственной инспекции труда, чтобы пресечь противоправные действия работодателя. Таковы требования *ст. 373 Трудового кодекса*.

И ещё одна особенность. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор **не позднее одного месяца** со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Процедурные ситуации не так просты. Их следует глубоко проанализировать, не спешить с принятием решения, действовать в пределах сроков, установленных ст. 82, 373 ТК РФ. *Профсоюз, представляя своё аргументированное мнение, имеет возможность задержать увольнение работника на период десятидневного рассмотрения вопроса в Гострудинспекции или других органах государственного контроля*.

Жёсткость этой процедуры оправдана: речь идёт о защите интересов работников их представительным органом — профсоюзным комитетом.

Предусматривается также *обязанность* работодателя предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую его квалификации (ст. 180 ТК РФ).

В трудовых коллективах нередко возникают конфликты. Причиной их чаще всего бывают волонтаристские, безответственные, а то и просто безнравственные действия руководителей образовательных учреждений в вопросах расторжения трудового договора без учёта мнения профсоюзного органа, в вопросах обоснованности своих действий и документального оформления своего решения.

Для оказания практической помощи руководителям учреждений образования и профсоюзам *приводим примерные формы (образцы) документов, необходимых для решения вопроса об увольнении по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 Трудового кодекса.* Именно по этим основаниям согласно ст. 82 ТК требуется учитывать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа при увольнении работников.

Примерный образец проекта приказа директора школы, представляемый профсоюзному комитету об увольнении работника — члена профсоюза или выборного профсоюзного органа.

Профсоюзный комитет средней
общеобразовательной школы №...
города... (села)...

Проект

ПРИКАЗ №

по средней общеобразовательной школе №... города (села)...

Об увольнении В.П.Басова

Дата

Басова Валерия Петровича, учителя физики средней общеобразовательной школы №... уволить по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса 20 августа 2002 года в связи с сокращением численности или штата работников и как не имеющего преимущественных прав оставления на работе, предусмотренных статьёй 179 ТК РФ и коллективным договором.

Основания:

1. Локальные акты, подтверждающие фактическое сокращение численности или штата работников в учреждении.
2. Предупреждение В.П.Басова за два месяца персонально (под расписку) о предстоящем его увольнении (документ прилагается).
3. Уведомление о предложенных ему имеющихся в школе на день предупреждения вакантных должностях: лаборанта, мастера производственного обучения (акт отказа прилагается).
4. Уведомление в службу занятости административного округа о предстоящем увольнении В.П.Басова.

Директор школы (подпись)
Печать.

Примечания:

- При рассмотрении вопроса на заседании профкома *директор школы представляет документы, подтверждающие соблюдение им порядка высвобождения работника* на основании требований статей 82, 372, 373, 374, 375 Трудового кодекса РФ.
- Решение профсоюзного комитета на увольнение работника — члена профсоюза или члена выборного профсоюзного органа — *действительно в течение месяца* (со дня принятия решения).
- Профсоюзный комитет представляет письменный мотивированный ответ администрации *в течение семи рабочих дней (ст. 373 ТК)*. В случае, если выборный профсоюзный орган выразил своё несогласие с решением работодателя, то *в течение трёх дней* он направляет копию мотивированного мнения с приложением необходимых документов в соответствующую Государственную инспекцию труда (статьи 373, 374 ТК РФ).
- Для членов выборных профсоюзных органов необходимо представление в вышестоящий профсоюз (например, в райком профсоюза) для получения предварительного согласия

соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (в этом случае *согласия* — так требует ст. 374 ТК РФ).

• Представление *печатается на фирменном бланке образовательного учреждения* и должно быть зарегистрировано с указанием исходящего номера и даты.

Примерная форма предупреждения работника об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ (требование ст. 180 ТК РФ)

Учителю физики средней
образовательной школы №...
В.П.Басову

Предупреждение о предстоящем высвобождении

Уважаемый Валерий Петрович!

Средняя общеобразовательная школа №... города (села)... в связи с мероприятиями по сокращению численности или штата работников в соответствии с требованиями ст. 180 ТК РФ предупреждает Вас о предстоящем увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ (такого-то числа 2002 года).

Одновременно с предупреждением предлагаем имеющиеся вакансии в школе: лаборант, мастер производственного обучения.

Директор школы (подпись) К.Сёмкин
Предупреждение получил
(число) (подпись) В.П.Басов

Примерная форма подтверждения факта отказа от предложенных мест по трудоустройству (места по трудоустройству предлагаются в соответствии с требованиями ст. 180 ТК РФ)

Акт¹ о подтверждении факта отказа от предложенных мест по трудоустройству

¹ Акт составляется тогда, когда увольняемый не оформляет отказ личным заявлением.

Дата _____ город (село) _____

В присутствии В.П.Басова, учителя физики, подтверждаем его отказ от предложенных мест по трудоустройству в связи с увольнением по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

В.П.Басов, учитель физики, не принял предложений работодателя о трудоустройстве в школе лаборантом или мастером производственного обучения.

(подпись)

(подпись) _____ лиц, составивших акт²

(подпись)

² Акт составляют члены профсоюза.

С актом ознакомлен
(число) (подпись) В.П. Басов

Директору средней общеобразовательной
школы №... К.Б.Сёмкину

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

профсоюзного комитета средней общеобразовательной школы №... о мнении профкома в связи с предполагаемым увольнением М.И.Крупиной, лаборанта кабинета химии, по п. 2 ст. 81 ТК РФ (протокол № 17 от ...)

Присутствовали на заседании профкома — 7 человек.

Профком рассмотрел проект приказа № 71 от ... и материалы (обоснование) для увольнения М.И.Крупиной на заседании профкома (дата) **в присутствии зам. директора А.И.Василенко и увольняемой М.И.Крупиной.**

Учитывая, что **работодатель нарушил требования действующего Трудового законо-**

дательства, коллективного и индивидуального трудового договоров в части:

— нарушения сроков предупреждения о предстоящем увольнении М.И.Крупиной. Предупреждение об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ дано лишь за месяц до увольнения (ст. 180 ТК РФ устанавливает — не менее чем за два месяца до увольнения);

— не учтено, что у М.И.Крупиной двое несовершеннолетних детей и то, что в её семье нет других работников с самостоятельным заработком.

Названные нарушения свидетельствуют, что у М.И.Крупиной есть преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ).

В соответствии со статьёй 373 ТК РФ профком решил:

1. Директору школы К.Б.Сёмкину учесть мотивированное заключение профкома о несогласии с предполагаемым увольнением по п. 2 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением численности или штата работников) Крупиной Марии Ивановны, лаборанта кабинета физики.

Итоги голосования: «за» — 6, «против» — 1, «воздержались» — нет.

Председатель профкома (подпись)

Выписку из протокола заседания профкома от (дата) получил

директор школы К.Б.Сёмкин (подпись)

Дата

Копию этого решения профком направляет с приложением необходимых документов в Государственную инспекцию труда с одновременным уведомлением об этом работодателя.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ *работодатель обязан письменно сообщить выборному профсоюзному органу школы (вуза, профучилища и т.д.) об этом не позднее двух месяцев до начала указанных мероприятий*, а в случае, если такое решение может привести к массовому увольнению работников, — *не позднее трёх месяцев* (критерии массовости увольнения определяются в отраслевых и/или территориальных соглашениях и коллективным договором).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьёй 373 Трудового кодекса. Мнение должно быть выражено в письменной форме и мотивироваться только правомерностью принимаемого решения и деловыми качествами работника. *Мнение, не представленное в десятидневный срок, работодателем не учитывается*. Необходимо учесть, что согласно ст. 178 ТК РФ увольняемым по пунктам 1 и 2 данной статьи выплачивается *выходное пособие* в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учётом выходного пособия).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. При этом следует учитывать, что аттестация педагогических работников — акт добровольный.

Учёт мнения профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, требуется *по пунктам 2, подпункта «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ*.

Для издания приказа об увольнении руководитель образовательного учреждения и профсоюзный комитет должны *проверить*, соблюден ли порядок увольнения работника по инициативе администрации:

- учтено ли мнение профсоюзного комитета в приказе об увольнении;
- принято ли мотивированное заключение на увольнение *правомочным составом профсоюзного комитета* (в заседании профсоюзного комитета по этому вопросу должно участвовать более половины его членов, количество которых исчисляется из общего числа всех избранных, независимо от отсутствия некоторых из них в данное время ввиду болезни, на-

хождения в отпуске и т.д., за исключением случаев, когда члены профсоюзного комитета уволились или выбыли из списочного состава образовательного учреждения по другим причинам);

- большинство ли членов правомочного состава профсоюзного комитета голосовало за увольнение работника; учтены ли работодателем требования ст. 261, 269 Трудового кодекса, определяющие *гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей, а также для работников моложе восемнадцати лет* при расторжении трудового договора;

- *произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников*, соблюдены ли работодателем нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работников;

- увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу;

- не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (кроме случая ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске.

г. Омск