



## Энергия профсоюза

### Особенности увольнения члена профсоюза по сокращению

Прежде чем издать приказ о сокращении работника, являющегося членом профсоюза работодатель должен направить в профком проект приказа об увольнении работника и обоснование увольнения именно этого работника (копии документов, являющихся основанием для решения об увольнении).

Профком не позднее 7 дней со дня получения проекта приказа должен обсудить проект приказа и обоснование по нему на заседании профкома с целью выработать мнение. Далее оформленная выписка из протокола заседания профкома с мотивированным мнением должны быть направлена работодателю.

При несогласии с мнением работодателя профком может предложить работодателю провести дополнительные консультации (на это отводится 3 дня). Если после консультаций работодатель не изменил своего мнения по поводу увольнения сотрудника, являющегося членом профсоюза, он может издать приказ об увольнении. Данное решение работодателя может быть обжаловано в суде. Имейте в виду, что работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома (если срок пропущен, то процедуру согласования необходимо пройти еще раз, в противном случае увольнение может быть признано судом недействительным).

**Основание и детали в ст. 82, 373 ТК РФ.**

#### Вариант процедуры увольнения

Работодатель с согласия работника (оформленного в виде подписи на приказе либо как отдельный документ) имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока. При этом работодатель должен оплатить работнику среднюю заработную плату пропорционально времени, оставшемуся до даты увольнения, если считать от даты предупреждения об увольнении.

**Основание: ч. 3 ст. 180 ТК РФ.**

Задача профкома – консультировать работников по оформлению согласия (важно, чтобы работник не писал заявление «по собственному желанию») и проверить правильность начисления выплат

#### Преимущественное право на оставление на работе, запрет на увольнение

Приоритетом оставления на работе является производительность труда, уровень квалификации. Доказательством более высокой квалификации может служить: прохождение курсов повышения квалификации, присуждение более высокого разряда, премии за выполнение наиболее сложных заданий или выполнение плана и так далее. При равной квалификации учитывается наличие у работника нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника, и т.д. (см. ст. 179 ТК РФ).

Запрещено увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3 лет одинокую мать, отца, имеющего ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет (за исключением ряда случаев).

**Основание и детали в ст. 179, 261 ТК РФ**