**О мотивированном мнении при сокращении численности или штата работников**

В соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме **сообщить об этом** профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

*Критерии массового увольнения определены п. 3.1.14 "Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2012-2014 годы":*

*а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы и формы собственности с численностью работающих 10 и более человек;*

*б) сокращение численности или штата работников организации в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней;*

*100 и более человек в течение 60 календарных дней;*

*300 и более человек в течение 90 календарных дней.*

Важно: учет мотивированного мнения профкома при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников трудовым законодательством **не предусмотрен!**

Мотивированное мнение профкома в силу ст. 373 ТК РФ должно быть учтено при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников.

Работодатель должен направить в профком в данном случае следующие документы:

- обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников – приказ о сокращении штатов;

- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;

- новое штатное расписание (при этом новое штатное должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников не позднее чем за 2 мес.);

- копия письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Уведомление должно содержать информацию о праве работники на выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также о сохранении за ним среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В уведомлении также должно быть указано право на сохранение за работником среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

- обращения работодателя к работнику, свидетельствующие о том, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник мог занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья (ч. 1 ст. 180 ТК РФ);

- документ, подтверждающий отсутствие у работника преимущественного права на оставление его на работе. Например, Протокол заседания комиссии по вопросу определения работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе и не подлежащих увольнению при сокращении (ст. 179 ТК РФ);

- проект приказа об увольнении.

Важно: профком в данном случае проверяет обоснованность сокращения и правомерность процедуры сокращения с целью обеспечения прав работников, установленных трудовым законодательством.

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 (должность).