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

В соответствии с ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации (далее – сокращение) 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** выборному органу первичной профсоюзной организации (далее – профком) 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 в силу ст. 82 ТК РФ определены п. 5.3.2. "Двустороннего отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2018-2020 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 трудовым законодательством **не предусмотрен!**

Работодатель обязан лишь информировать профком о принятом решении о сокращении. Решение о сокращении считается принятым в случае утверждения работодателем нового штатного расписания (оно должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению - не позднее чем за 2 мес., а в случае массового сокращения – не позднее чем за 3 мес.).

При этом первичная профсоюзная организация в силу ст. 370 ТК РФ **имеет право** на осуществление **контроля** за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений при принятии решения о сокращении в **части обоснованности и правомерности такого решения**.

**Мотивированное мнение профкома** в силу ст. 373 ТК РФ должно быть учтено **при увольнении** работника – члена профсоюза 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;

- 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).