**Методические рекомендации по подготовке мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем решения об увольнении**

**работников – членов профсоюза**

При принятии решения об увольнении работников – членов профсоюза по основаниям п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должна быть соблюдена процедура получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профкома, профсоюзного комитета). Работодатель должен направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ч. 1 ст. 373 ТК РФ). Данные документы должны быть направлены с сопроводительным письмом, в котором должно быть указано их наименование, количество листов и экземпляров каждого документа. Можно рекомендовать такую форму запроса работодателю:

*Сопроводительное письмо о предоставлении мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора*

*с членом Профсоюза*

*(образец заполнения)*

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В профсоюзный комитет\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

№ \_\_\_\_\_

Об увольнении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

В связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

В соответствии с приказом от \_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_ была проведена аттестация работников\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование подразделения)

Согласно протоколу аттестационной комиссии от \_\_\_\_ 20\_\_\_г. № \_\_\_ (должность) Ф.И.О. был признан несоответствующим занимаемой должности. Ф.И.О. была предложена вакантная должность (наименование предложенной должности), соответствующая его квалификации. От перевода на данную должность ФИО отказался.

В соответствии со ст. 373 ТК РФ прошу рассмотреть приложенные документы и дать мотивированное мнение о возможном расторжении трудового договора с (должность) Ф.И.О. на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

Приложение:

1. Копия приказа о проведении аттестации на 1 л. в 1 экз.
2. Копия протокола аттестационной комиссии от \_\_\_ 201\_\_ г. № \_\_ на 3 л. в 1 экз.
3. Копия предложения о переводе на должность (наименование) с отказом от \_\_\_201\_\_г. № \_\_ на 1 л. в 1 экз.
4. Проект приказа о расторжении трудового договора с (должность) Ф.И.О. на 1 л. в 1 экз.

Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

В соответствии с ч.3 ст. 373 ТК РФ в случае если профсоюзный комитет выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, то в течение трех рабочих дней он проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

***Важно!*** *Седьмой кассационный суд общей юрисдикции Определением от 28 июня 2022 г. N N 88-9893/2022отклонил доводы кассационной жалобы о том, что обязанность по инициированию консультаций, возлагается не на работодателя, а на профсоюзный орган, поскольку противоречат позиции Верховного Суда Российской Федерации, выраженной в подпункте «в» пункта 24 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».*

*Согласно данной позиции в случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, обязанность представить доказательства проведения дополнительных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника, возлагается на работодателя.*

Если работодатель и профком не достигнут общего согласия, то работодатель вправе издать приказ об увольнении работника – члена Профсоюза **по истечении десяти дней** с момента направления в профсоюзный комитет проекта приказа и копий документов. Однако такое увольнение может быть обжаловано профсоюзной организацией **в государственную инспекцию труда.** Соответственно, в случае признания увольнения незаконным инспекция вправе выдать работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Отсутствие у работодателя документов, которые подтверждают участие выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в решении вопроса, связанного с увольнением работника – члена профсоюза по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является основанием для восстановления на работе.

***Важно!* Мнение профсоюзного комитета, не представленное в семидневный срок, либо полученное по истечении этого срока, работодателем не учитывается (ч. 2 ст. 373 ТК РФ).**

Далее приводится образец мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Образец

**Бланк РОСПРОФЖЕЛ**

**Первичная профсоюзная организация Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)**

**…… *наименование организации……..***

Ул. ……., д. …, г. ……., индекс, т. …..

**КОМИТЕТ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**\_\_\_.\_\_\_\_.20\_\_ г. №\_\_\_\_**

**О мотивированном мнении по проекту приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ.**

Комитет первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации)

рассмотрел полномочным составом обращение № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по проекту приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_ г. по [п. 2](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=498) [ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=100594) ТК РФ, обоснование и копии документов*\**:

*1*. *Копия приказа о сокращении штата (численности);*

*2. Копии штатных расписаний (действовавших до сокращения и нового);*

*3. Копия предупреждения (уведомления) о предстоящем увольнении по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ с предложением вакантных должностей;*

*4. Копия протокола заседания Комиссии по сокращению и заключения Комиссии о наличии (отсутствии) у работников преимущественного права оставления на работе;*

*5. Согласие работника на досрочное расторжение трудового договора;*

*6. иные документы, подтверждающие законность его издания работодателем.*

На заседании комитета первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_"\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. на основании статей

(наименование организации)

82, 371, [373](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=1298) ТК РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, коллективного договора, отраслевого соглашения при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (должность) по п. [2](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=497) [ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=100594) Трудового Кодекса РФ.

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (должность) в соответствии с [п. 2](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=497) [ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=100594) ТК РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают\*\*) правомерность его принятия.

Проект соответствует требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_\_ [ТК](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134) РФ, пунктам \_\_\_\_\_\_ коллективного договора ОАО «РЖД».

Проект приказа (распоряжения) учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование организации работодателя)

его квалификацией и производительностью труда.

На основании вышеизложенного профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руководствуясь [ст. ст. 371](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=102062), [37](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=1292)3 ТК РФ

ПОСТАНОВИЛ:

Считать возможным принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по  [п. 2](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=497) ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Председатель профсоюзной

организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование первичной профсоюзной организации) (подпись) (ФИО)

Мотивированное мнение комитета первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. получил.

(наименование)

Начальник (руководитель)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации работодателя) (подпись) (ФИО)

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*\*- перечень документов зависит от основания увольнения и является приблизительным.*

*\*\* Основаниями для отказа в даче согласия на увольнения работника могут быть:*

* *Не учтено преимущественное право на оставление на работе;*
* *Не соблюдены сроки предупреждения работника, профсоюзного комитета, службы занятости, уведомления о принятом решении предусмотренного ст. 82 ТК РФ;*
* *Предложение работнику не всех вакантных должностей, имеющихся в структурном подразделении, дороге, в том числе прием на подходящую работу в течение срока предупреждения других работников и др.*