

**Федерация профсоюзных организаций Томской области**

**СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ  
ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ  
ОРГАНИЗАЦИИ**

*Методические рекомендации*

**г.Томск – 2009**

Как только в средствах массовой информации заговорили об экономическом кризисе, так в Федерацию профсоюзных организаций Томской области стали обращаться работники, над которыми нависла угроза сокращения.

Как избежать ошибок при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, не нарушить их прав?

Ответы на эти вопросы вы найдете в издании, подготовленном Федерацией профсоюзных организаций Томской области.

**Н.И. Фролов** – заведующий правовым отделом Федерации профсоюзных организаций Томской области – главный правовой инспектор труда.  
Тел. (3822) 52-91-21

**Н.И. Воистинова** – заведующая юридической консультацией Федерации профсоюзных организаций Томской области.  
Тел. (3822) 53-31-47

**М.В. Бабитский** – заведующий отделом по правовым вопросам Томской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.  
Тел. (3822) 53-13-70

## ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Численность работников – это списочный состав работающих, определяемый применяемым работодателем технологическим или организационным процессом. Соответственно сокращение численности работников есть уменьшение численного состава работающих в организации или у работодателя – физического лица.

Штат работников – это совокупность должностей в соответствии с утвержденным в организации штатным расписанием. Сокращение штата есть изменение штатного расписания, которое производится путем выведения из штатного расписания штатных единиц.

При сокращении численности практически всегда происходит сокращение штата, так как изменение численности работников отражается соответствующим образом в штатном расписании.

При сокращении штата численность может остаться прежней. Например, из штатного расписания исключены должности трех экономистов, а вместо них включены три должности финансистов. Как видим, сокращение штата произошло, а численность работников осталась прежней.

**Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации, предусмотренные пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).**

Увольнение работников по данному основанию возможно как при фактическом сокращении объема работ и уменьшении в связи с этим числа работников, так и при перераспределении обязанностей работников с сохранением общего объема работ.

Приступая к процедуре сокращения численности или штата ра-

ботников организации, работодатель должен учитывать, что ее нарушение может не только повлечь за собой восстановление работника на работе, но и иметь неблагоприятные последствия для руководителя организации. Если же работодатель осуществил процедуру увольнения работника в полном соответствии с предусмотренными ТК РФ требованиями, и само сокращение штата было осуществлено в действительности, законных оснований для обращения в суд и восстановления уволенного работника на прежней работе, по нашему мнению, нет.

При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата работников организации должны быть соблюдены следующие требования:

- работодатель не позднее чем за 2 месяца (а при массовом увольнении – не позднее чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить о принятом решении выборному органу первичной профсоюзной организации (ч.1 ст. 82 ТК РФ) и органу службы занятости;

- работники заранее, не менее чем за 2 месяца до увольнения, персонально и под роспись должны быть предупреждены о предстоящем увольнении (ч.2 ст. 180 ТК РФ);

- работодатель должен установить имеет ли увольняемый работник преимущественное право на оставление на работе (ст.179 ТК РФ) или другие гарантии, которыми работник может воспользоваться при увольнении по рассматриваемому основанию;

- работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);

- увольнение работников, которые являются членами профсоюза, должно быть произведено с учетом мотивированного мнения (согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 82 ТК РФ);

- увольняемому работнику должно быть выплачено выходное пособие в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

К документам, подтверждающим проведение в организации сокращения численности или штата работников, а также соблюдения его порядка, относятся:

- приказ о сокращении численности или штата;
- приказ об утверждении нового штатного расписания;
- новое штатное расписание;
- выписка (личное дело) на каждого кандидата на увольнение;
- протокол (решение) комиссии (если такая создавалась) на основании проведенного анализа преимущественного права оставления на работе (приложения №18, 19);
- уведомление работника о сокращении численности или штата с указанием даты ознакомления (за 2 месяца) и подписью работника;
- заявление работника с личной подписью (в случае увольнения работника с его согласия в порядке ч.3 ст.180 ТК РФ);
- уведомление о предложении работнику другой работы (вакантной должности);
- уведомление выборного органа первичной профорганизации о принятом решении по сокращению численности или штата работников;
- документ, содержащий мотивированное мнение выборного органа первичной профорганизации;
- протокол разногласий (в случае проведения дополнительных консультаций с профсоюзом);
- акт об отсутствии мотивированного мнения со стороны выборного органа первичной профорганизации;
- документ, подтверждающий согласие или несогласие вышестоящего профсоюзного органа (в случае увольнения работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы) с основаниями, указанными работодателем;
- письмо органам службы занятости с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты каждого конкретного работника;
- приказ об увольнении (с датой и подписью каждого увольняемого работника).

Рассмотрим подробнее последовательность проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации.

## ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ О СОКРАЩЕНИИ ШТАТА. ИЗВЕЩЕНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

Основанием для принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации могут быть следующие причины:

- уменьшение объема работ;
- длительная приостановка работ в связи с нарушением договорных обязательств поставщиками, заказчиками;
- проведение технических и организационных мероприятий, связанных как с уменьшением объема производства, так и с его видоизменением;
- внедрение новейшей техники и технологии, технологическое перевооружение материальной базы организации в целом;
- совершенствование методов и приемов труда;
- длительный капитальный ремонт;
- перепрофилирование деятельности организации, ее рентабельность.

Работодатель в первую очередь письменно оформляет свое намерение осуществить сокращение штата работников путем издания приказа (распоряжения), в котором определяются должности, штатные единицы, подлежащие сокращению (приложение №1).

Необходимо обратить внимание на то, что ТК РФ не предусматривает обязанность работодателя информировать службу занятости о предстоящем увольнении работников. Эта обязанность закреплена в статье 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Согласно этой статье работодатель обязан в письменной форме сообщить в органы службы занятости о предстоящем увольнении работников не позднее чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований, условий оплаты каждого конкретного работника, а в случае массового увольнения – за 3 месяца до начала мероприятий. Форма уведомления органа службы занятости дана в приложениях №2,3.

Согласно статье 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. В ка-

честве ориентира можно использовать Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденное постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 (далее – Положение от 5 февраля 1993г.). В соответствии с этим Положением основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. В частности к ним относятся:

– сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

– увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищенность работников критерии для оценки массового высвобождения, определяемые органами государственной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, городов и районов.

Так, в соответствии с пунктом 2.4 Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, работодателями и их объединениями на 2008-2010 годы, подписанном 25 июня 2008 года, стороны соглашения при заключении отраслевых, территориальных соглашений руководствуются следующими критериями массового увольнения работников:

а) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:

- для организаций с численностью до 100 человек:
  - 30 и более человек в течение 90 календарных дней;

- для организаций с численностью от 101 до 500 человек:
  - 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
  - 60 и более человек в течение 90 календарных дней;
- для организаций с численностью более 501 человека:
  - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
  - 100 и более человек в течение 90 календарных дней;

б) ликвидация организации (прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем) с численностью работающих 15 и более человек.

Согласно Положению от 5 февраля 1993г. в разделе коллективного договора предприятия предусматриваются мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников. В этот раздел могут включаться:

– мероприятия, направленные на сокращение рабочего времени без сокращения численности работников;

– льготы и компенсации высвобожденным работникам (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем;

– порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;

– гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников;

– другие меры, способствующие социальной защищенности работников, увольняемых при массовом высвобождении.

При кратковременном снижении объемов производства целесообразно предусматривать следующие мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников:

– временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;

– перевод работников предприятий на режим неполного рабочего времени;

– предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы;

– другие мероприятия.

В случае если при заключении коллективных договоров не были предусмотрены мероприятия, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников, на предприятиях могут создаваться по взаимному согласию сторон в установленном порядке комиссии из представителей администрации и профсоюзов для проведения переговоров по изменению и дополнению коллективного договора.

## УВЕДОМЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗА О ГОТОВЯЩИХСЯ МЕРОПРИЯТИЯХ. УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА

О принятом решении по сокращению численности или штата работников работодатель согласно части первой статьи 82 ТК РФ обязан сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Что же считать «началом проведения соответствующих мероприятий»?

Этот вопрос в январе 2008 года стал предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ. В определении от 15.01.2008г. №201-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 ТК РФ» Конституционный Суд указал следующее. Основная цель ч.1 ст.82 ТК РФ – предоставить профсоюзной организации время, необходимое для надлежащей реализации имеющихся у нее правомочий по защите социально-трудовых прав и интересов работников при расторжении с ними трудовых договоров. Однако при этом не должно быть несоразмерно ограничено правомочие работодателя рационально управлять имуществом, в т.ч. путем принятия самостоятельно и под свою ответственность необходимых кадровых решений.

Поэтому если в организации действует первичная профсоюзная организация, на работодателя возлагается публичная обязанность сообщить ее выборному органу в письменной форме о предстоящем

сокращении численности или штата работников и возможном расторжении с ними трудовых договоров по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ не позднее чем за два месяца до начала увольнения работников. Иное толкование данной нормы приводило бы к несоразмерному ограничению прав и интересов работодателя.

Такой срок признан Конституционным Судом РФ справедливым, а также разумным и достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации имеющихся у него полномочий по защите интересов работников.

На необходимость соблюдения вышеназванных сроков и письменной формы уведомления указано в пункте 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63 «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004г.). В нем сказано: «В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления»(приложение №4).

Выборный орган первичной профорганизации информируется о предстоящих мероприятиях в отношении всех работников, независимо от членства в профсоюзе.

Если же работник является членом профессионального союза, то для его увольнения по рассматриваемому основанию необходимо мотивированное мнение профсоюза, порядок получения которого установлен статьей 373 ТК РФ. Нормы указанной статьи преду-

сма­три­ва­ют: при при­ня­тии ре­ше­ния о воз­мож­ном рас­тор­же­нии тру­до­во­го до­го­во­ра с ра­бот­ни­ком – чле­ном про­ф­со­ю­за ра­бо­то­да­тель на­прав­ляет в вы­бор­ный ор­ган пер­вич­ной про­ф­ор­га­ни­за­ции про­ект при­ка­за о рас­тор­же­нии тру­до­во­го до­го­во­ра с ра­бот­ни­ком, а так­же ко­пии до­ку­мен­тов, яв­ля­ю­щих­ся ос­но­ва­ни­ем для при­ня­тия ука­зан­но­го ре­ше­ния (при­мер­ная фор­ма об­ра­ще­ния да­на в при­ло­же­нии №5).

Вы­бор­ный про­ф­ор­ган в те­че­ние 7 ра­бочих дней со дня по­лу­че­ния про­ек­та при­ка­за и ко­пий до­ку­мен­тов рас­сма­три­ва­ет этот во­прос и на­прав­ляет ра­бо­то­да­те­лю свое мо­ти­ви­ро­ван­ное м­не­ние. Мо­ти­ви­ро­ван­ное м­не­ние про­ф­ор­га­на сле­ду­ет оформ­лять в ви­де вы­пис­ки из ре­ше­ния дан­но­го ор­га­на (при­ло­же­ние №6).

Е­сли вы­бор­ный про­ф­ор­ган ор­га­ни­за­ции вы­ра­зил не­со­г­ла­сие с пред­по­ла­га­е­мым ре­ше­ни­ем ра­бо­то­да­те­ля, он в те­че­ние трех ра­бочих дней про­во­дит до­пол­ни­тель­ные кон­суль­та­ции с ним, ре­зуль­та­ты ко­то­рых оформ­ля­ют­ся про­то­ко­лом. Уволь­не­ние по рас­сма­три­ва­е­мо­му ос­но­ва­нию мо­жет быть про­из­ве­де­но и без уче­та м­не­ния вы­бор­но­го ор­га­на про­ф­ор­га­ни­за­ции, е­сли он не пред­ставит та­кое м­не­ние в те­че­ние 7 ра­бочих дней со дня по­лу­че­ния от ра­бо­то­да­те­ля про­ек­та при­ка­за и ко­пий до­ку­мен­тов, яв­ля­ю­щих­ся ос­но­ва­ни­ем для при­ня­тия ука­зан­но­го ре­ше­ния, а так­же в слу­чае, е­сли он пред­о­ставит свое м­не­ние в ус­та­но­в­лен­ный срок, но не мо­ти­ви­ру­ет его, т.е. не обос­ну­ет свою по­зи­цию по во­про­су уволь­не­ния дан­но­го ра­бот­ни­ка (под­пункт «в» п. 23 По­ста­но­в­ле­ния Плену­ма ВС РФ от 17 мар­та 2004 г.).

Мо­ти­ви­ро­ван­ным м­не­ни­ем про­ф­со­ю­за счита­ет­ся м­не­ние, ко­то­рое, пре­жде все­го, со­дер­жит ана­лиз пред­став­лен­ных ра­бо­то­да­те­лем до­ку­мен­тов по уволь­не­нию ра­бот­ни­ка и обос­но­ва­ние своей по­зи­ции по дан­но­му во­про­су. Для обос­но­ва­ния своей по­зи­ции вы­бор­но­му ор­га­ну пер­вич­ной про­ф­ор­га­ни­за­ции не­об­хо­ди­мо ссы­лать­ся на кон­крет­ные пун­кты (ча­сти) кон­крет­ных нор­ма­тив­ных пра­во­вых ак­тов. Е­сли ра­бо­то­да­тель не пе­ре­дал не­об­хо­ди­мые до­ку­мен­ты, то про­ф­со­юз мо­жет ука­зать на от­сут­ствие ос­но­ва­ний для уволь­не­ния ра­бот­ни­ка.

В слу­чае не­со­блю­де­ния ра­бо­то­да­те­лем тре­бо­ва­ний за­ко­на об об­ра­ще­нии в вы­бор­ный про­ф­ор­ган за по­лу­че­ни­ем его мо­ти­ви­ро­ван­но­го м­не­ния (со­г­ла­сия на уволь­не­ние) о воз­мож­ном рас­тор­же­нии тру­до­во­го до­го­во­ра с ра­бот­ни­ком, ко­гда оно яв­ля­ет­ся обя­за­тель­ным,

увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе (пункт 26 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004г.).

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профорганизации. 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).

Коллективным договором может быть установлено, что увольнение членов профсоюза по сокращению численности или штата работников организации производится с согласия выборного профсоюзного органа.

Для некоторых категорий работников установлена повышенная правовая защита при решении вопроса о расторжении с ними трудового договора. Так, увольнение по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профорганизаций и структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), а также расторжение трудового договора с руководителем выборного органа первичной профорганизации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

В отличие от расторжения трудового договора не позднее 1 месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профоргана ТК не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие, на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом. Этот пробел устранил Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004г., указав, что в данном случае следует применять месячный срок со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. По истечении месячного срока увольнение не может быть произведено.

## ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ РАБОТНИКА О ПРЕДСТОЯЩЕМ УВОЛЬНЕНИИ

В соответствии с ч.2 ст. 180 ТК РФ при сокращении численности или штата работник заранее, не менее чем за 2 месяца до увольнения, персонально и под роспись должен быть предупрежден о предстоящем увольнении (приложение №7). Свое ознакомление он удостоверяет подписью и указывает дату, когда был предупрежден. На следующий день после ознакомления начинается двухмесячный срок.

Если работник, подлежащий увольнению, к окончанию срока предупреждения будет находиться на больничном, то увольнение будет произведено по окончании временной нетрудоспособности.

В соответствии с ч. 3 ст. 180 ТК РФ работодателю предоставляется возможность с письменного согласия работника расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При этом письменное согласие работника выступает лишь необходимым, но не достаточным условием подобного увольнения, поскольку решающим фактором здесь является волеизъявление работодателя.

Необходимо иметь в виду, что норма закона о предупреждении не менее чем за два месяца до дня увольнения применима не ко всем категориям работников. Так, работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, работодатель обязан предупредить о предстоящем увольнении за три календарных дня (ст. 292 ТК РФ), а работника, занятого на сезонных работах – не менее чем за семь календарных дней (ст.296 ТК РФ).

## ПРЕДЛОЖЕНИЕ ПЕРЕВОДА НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Увольнение по рассматриваемому основанию допускается:

– если нет возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакант-

ную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья,

– или работник отказался от перевода на такую работу (ч.3 ст.81, ч.1 ст. 180 ТК РФ).

С предложением другой работы работодатель должен обращаться к работнику не только в день предупреждения о предстоящем увольнении, но и в течение всего срока предупреждения, если в организации появляются новые вакансии. Предлагать работу следует в письменной форме, указывая все вакансии. При этом необходимо сообщать работнику все сведения о предложенной работе (в чем будут состоять трудовые обязанности, каков размер оплаты труда и т.д.) (приложение №8). Отказ от перевода на другую работу следует оформить в письменной форме и заверить подписью увольняемого работника (приложения №9). Если в организации отсутствует подходящая для увольняемого работника работа, то работник также уведомляется об этом (приложение №10), что свидетельствует о невозможности перевода работника на другую работу.

В трудовом договоре увольняемого работника или в коллективном договоре организации может быть предусмотрена обязанность работодателя при сокращении численности или штата работников обеспечить переобучение работников за счет средств работодателя. В этом случае возникает обязанность работодателя предлагать увольняемому работнику должность (работу), для занятия которой необходимо пройти специальное обучение.

Претендовать на должность, которая невакантна или на вышестоящую должность, требующую иной квалификации, знаний, опыта работы работник не вправе.

## ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО НА ОСТАВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ

В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производи-

тельностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- другие категории работников, предусмотренные коллективным договором.

Кроме категорий работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, перечисленных в Трудовом кодексе РФ, действующим законодательством предусмотрены гарантии и компенсации при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников:

- пострадавшим вследствие катастрофы на ЧАЭС (подпункт 7 части 1 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991г. №1244-1 «О социальной защите граждан подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС») – преимущественное право на оставление на работе независимо от времени работы на данном предприятии, в учреждении, организации и первоочередное трудоустройство;
- подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (пункт 10 статьи 2 Закона РФ от 10.01.2002г. №2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне») – преимущественное право на оставление на работе независимо от времени работы на данном предприятии, в учреждении, организации и первоочередное трудоустройство;

– допущенным к государственной тайне на постоянной основе (часть 5 статьи 21 Закона РФ от 21.07.1993г. №5485-1 «О государственной тайне») – преимущественное право на оставление на работе;

– Героям Советского Союза, Героям РФ и полным кавалерам ордена Славы (пункт 1 статьи 8 Закона РФ от 15.01.1993г. №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы») – преимущественное право на оставление на работе независимо от времени работы на данном предприятии, в учреждении, организации и первоочередное трудоустройство;

– изобретателям (пункт 5 статьи 35 Закона СССР от 31.05.1991г. №2213-1 «Об изобретениях в СССР») – преимущественное право на оставление на работе;

– супругам военнослужащих, работающих в государственных организациях, воинских частях (пункт 6 статьи 10 Закона РФ от 27.05.1998г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих») – преимущественное право на оставление на работе, а также на первоочередное направление для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства с выплатой в период обучения средней заработной платы;

– работникам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (пункт 6 статьи 9 Федерального закона от 21.12.1996г. №159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей») – работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях.

При решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе необходимо учитывать также, что статья 179 ТК РФ говорит о преимущественном праве на оставление именно на прежней (той же) работе. Это означает, что если несколько работников, подлежащих сокращению, претендуют на вакантную должность, то правило о преимущественном праве на оставление на работе к ним не

применяется. В таком случае работодатель вправе сам определить, кому из работников, подлежащих увольнению, предложить вакантную должность. Иное свидетельствовало бы о неправомерном ограничении права работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения по подбору, расстановке и увольнению работников, о котором говорится в пункте 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004г..

Следует также иметь в виду, что ТК РФ не содержит критериев более высокой производительности труда и квалификации, о которых говорится в статье 179 ТК РФ. Они выработаны практикой, в том числе судебной. В качестве доказательства более высокой производительности труда, как правило, учитывают такие показатели, как выполнение на должном уровне значительно большего объема работы или в более короткий срок, по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность, отсутствие ошибок при выполнении работы, получение работником премий за высокие показатели в работе и других поощрений.

Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание, помимо уровня образования, опыт и знание специфики работы, повышение работником квалификации, наличие у него дополнительных квалификационных характеристик (владение одним или несколькими иностранными языками, умение работать на компьютере). Могут учитываться также личностные качества работника (коммуникабельность, доброжелательность, чувство ответственности, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и пр.). Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы (докладные записки непосредственного начальника, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации и т.п.).

Не допускается увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ:

- в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;
- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

– одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);

– других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

С работниками в возрасте до 18 лет расторжение трудового договора допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, а также участвующие в разрешении коллективного трудового спора в период разрешения коллективного трудового спора, не могут быть уволены по рассматриваемому основанию без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (ч.3 ст.39, ч.2 ст.405 ТК РФ).

Увольнение педагогических работников по инициативе администрации высшего учебного заведения, а также средних специальных учебных заведений в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года (пункт 88 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утвержденного Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. № 71, пункт 56 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утвержденного Постановлением Правительства РФ от 18 июля 2008 г. № 543).

Что касается работников предпенсионного возраста, то согласно статье 32 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. №1032-1 по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, предусмотренной статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», уволенным в связи с ликвидацией организа-

ции либо сокращением численности или штата работников организации, с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. Размер этой пенсии определяется по нормам базовой и страховой частей трудовой пенсии по старости, установленным Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

## ВЫХОДНЫЕ ПОСОБИЯ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Работникам, уволенным по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником 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.

Согласно ст. 318 ТК РФ работникам, уволенным по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ними также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанными работниками в течение 4-го, 5-го и 6-го месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работники обратились в этот орган и не были им трудоустроены.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором (ст. 292 ТК РФ).

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ст.296 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

## ОФОРМЛЕНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 84.1. ТК РФ закрепляет общий порядок увольнения с работы. Основанием прекращения трудового договора является приказ (распоряжение) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись (приложение №11). В случаях, когда невозможно ознакомить работника с приказом или работник отказывается от ознакомления с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Например: «Петрова Л.Г. 22 сентября 2007 года в присутствии руководителя отдела Красина В.Г. отказалась от ознакомления с настоящим приказом под роспись. Инспектор по кадрам Яковлева А.А. 22.09.2007 г. (Подпись)». В случае отказа работника от подписи в приказе можно также составить акт.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в установленном порядке сохранялось место работы (должность), датой увольнения может быть иной день.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести выплату всех причитающихся ему сумм, в том числе и выходное пособие. Если работник в день увольнения не работал, то причитающиеся ему суммы должны быть выплачены не позднее следующего рабочего дня по-

сле предъявления работником требования о расчете. При возникновении спора о размерах причитающихся работнику при увольнении сумм работодатель обязан в названный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Работодатель также обязан выдать работнику по его письменному заявлению надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи и пункт статьи. В рассматриваемом случае в трудовую книжку работника вносится следующая запись: «Уволен в связи с сокращением численности работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» (приложение №12).

При невозможности выдачи трудовой книжки в день увольнения работника в связи с его отсутствием на работе либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправку ее по почте. Такое уведомление освобождает работодателя от ответственности за задержку трудовой книжки со дня его вручения (направления) работнику.

Работнику, не получившему трудовую книжку в день увольнения и письменно обратившемуся с заявлением об этом, работодатель обязан выдать ее не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника.

## ОБЖАЛОВАНИЕ РЕШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ. ОФОРМЛЕНИЕ ВОССТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКА НА РАБОТЕ ПО РЕШЕНИЮ СУДА

Решение работодателя об увольнении работника может быть обжаловано в государственной инспекции труда или в суде.

Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения заявления рассматривает его и в случае признания уволь-

нения незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой времени вынужденного прогула.

Не зависимо от того, обжаловалось ли решение работодателя в государственной инспекции труда, работник вправе обжаловать увольнение в суде. Федеральный закон от 22 июля 2008 года №147-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О мировых судьях в Российской Федерации» и статью 23 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации внес изменения, в соответствии с которыми ограничил компетенцию мировых судей по рассмотрению отдельных категорий гражданских дел. Теперь дела, возникающие из трудовых отношений рассматриваются районными судами (за исключением дел о выдаче судебного приказа).

В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения работник подает в районный суд заявление о восстановлении на работе в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки (статья 392 ТК РФ). Примерная форма искового заявления дана в приложении №14.

Пропуск месячного срока не лишает работника права обращения в суд. В соответствии со ст.199 ГК РФ суд по своей инициативе не вправе отказать в принятии искового заявления по мотиву пропуска месячного срока обращения в суд (исковой давности). Этот срок применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения.

Истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске. Согласно пункту 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 12, 15 ноября 2001 г. № 15/18 «О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности: «Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что сторона по делу пропустила срок исковой давности и уважительных причин (если истцом является физи-

ческое лицо) для восстановления этого срока не имеется, то при наличии заявления надлежащего лица об истечении срока исковой давности суд вправе отказать в удовлетворении требования именно по этим мотивам, поскольку в соответствии с абзацем вторым пункта 2 статьи 199 ГК РФ истечение срока исковой давности является самостоятельным основанием для отказа в иске».

Срок для обращения работника в суд может быть восстановлен судом, если причины пропуска срока будут уважительными (например, болезнь истца, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы).

Дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются судом до истечения месяца (ст.154 ГПК РФ).

Согласно статье 393 ТК РФ, статье 89 ГПК РФ работники при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

В случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе. Суд также принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула, по требованию работника в его пользу может быть взыскана денежная компенсация морального вреда, причиненного ему незаконными действиями работодателя (ст.237, 394 ТК РФ).

В пункте 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» дано понятие морального вреда, согласно которому под моральным вредом понимаются нравственные и физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье и т.п.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и др.) либо нарушающими имущественные права гражданина. Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с потерей работы.

В соответствии со статьей 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленно-

му исполнению, т.е., не дожидаясь пока решение суда вступит в законную силу, работодатель должен восстановить работника на работе сразу же после вынесения судом решения. При задержке работодателем исполнения такого решения суд выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка.

При рассмотрении в судах дел о восстановлении на работе должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профоргана организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профоргана.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Рассмотрим, каким же образом оформляет работодатель восстановление работника на работе по решению суда.

Получив копию решения суда, работодатель в тот же день издает приказ об отмене приказа об увольнении, признанном судом незаконным, о восстановлении работника на работе (приложение №15) и предоставляет работнику работу, предусмотренную трудовым договором. Особые сложности у работодателя возникают тогда, когда работник был уволен в связи с сокращением штата и в настоящий момент в штатном расписании отсутствует соответствующая долж-

ность, а в организации фактически отсутствует работа, предусмотренная трудовым договором. В этом случае работодателю необходимо вводить в штатное расписание ранее сокращенную должность соответствующим приказом по основной деятельности (приложение №16).

В случае признания незаконности увольнения и восстановления на прежней работе запись об увольнении в трудовой книжке работника признается недействительной и делается запись о восстановлении на работе (пункт 12 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003г. №69) (приложение №17).

Следует иметь в виду, что при наличии в трудовой книжке записи об увольнении, признанной недействительной, пункт 33 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003г. №225, предусматривает для работника возможность написать заявление о выдаче по последнему месту работы дубликата трудовой книжки, в который переносятся все произведенные в трудовой книжке записи, за исключением той, которая признана недействительной (приложение №13).

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ПРИКАЗА О ВНЕСЕНИИ  
ИЗМЕНЕНИЙ В ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Открытое акционерное общество «Связьтелеком»  
(ОАО «Связьтелеком»)

02.07.2007

ПРИКАЗ

№ 89

г.Томск

О внесении изменений  
в штатное расписание

На основании решения общего собрания акционеров (протокол общего собрания акционеров от 29.06.2007 № 4) о внедрении нового цифрового оборудования и уменьшении объема работ на аналоговых станциях  
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в штатное расписание следующие изменения:
  - 1.1. Сократить численность телефонистов в отделе обслуживания аналоговых линий на 4 единицы;
  - 1.2. Ввести отдел обслуживания цифрового оборудования в составе:  
начальник – 1;  
специалист по обслуживанию цифрового оборудования – 3.
2. Ввести в действие изменения в штатное расписание с 22.09.2007.
3. Заместителю директора по персоналу Монахову С.И. в срок до 09.07.2007 подготовить проект приказа о создании Комиссии по сокращению численности работников.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

**Тарасов**

Н.В.Тарасов

С приказом ознакомлен:  
Заместитель директора  
по персоналу

**Монахов**

02.07.2007

С.И.Монахов

ИНФОРМАЦИЯ  
О МАССОВОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

\_\_\_\_\_

(полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц, нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

Адрес \_\_\_\_\_

Телефон \_\_\_\_\_

Списочная численность занятых на предприятии (чел.) \_\_\_\_\_

(на дату уведомления)

Причина массового высвобождения \_\_\_\_\_

Численность работников, подлежащих высвобождению (чел. ) \_\_\_\_\_

Дата начала массового высвобождения \_\_\_\_\_

Дата окончания массового высвобождения \_\_\_\_\_

**Сведения о работниках, подлежащих увольнению**

Профессия	Численность (чел.)	Дата увольнения
Итого:		

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

*Подпись руководителя*

М.П.

Ф.И.О. и телефон исполнителя

СВЕДЕНИЯ О ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКАХ

\_\_\_\_\_

(полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц, нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

Адрес \_\_\_\_\_

Телефон \_\_\_\_\_

№ п/п	Ф. И. О.	Образование	Профессия или специальность	Квалификация	Средняя заработная плата

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

*Подпись руководителя*

М.П.

Ф.И.О. и телефон исполнителя

ПРИМЕР УВЕДОМЛЕНИЯ ПРОФКОМА  
о проведении мероприятий по сокращению штата  
работников организации

Открытое акционерное общество  
«Связьтелеком»  
(ОАО «Связьтелеком»)

Председателю  
профсоюзного комитета  
Л.К.Гусеву

УВЕДОМЛЕНИЕ

02.07.2007.

№ 57

**О проведении мероприятий  
по сокращению штата  
работников организации**

Сообщаем Вам, что 02.07.2007 года принято решение о проведении мероприятий по сокращению штата работников ОАО «Связьтелеком». Планируется с 22.09.2007 года расторжение трудовых договоров по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ со следующими работниками:

телефонистами в отделе обслуживания аналоговых линий Смирновым Дмитрием Борисовичем, Петровой Людмилой Геннадьевной, Семеновым Николаем Владимировичем, Быковой Лидией Сергеевной.

**Приложение:** 1. Приказ №89 от 02.07.2007 года.  
2. Штатное расписание.

Директор

**Тарасов**

Н.В.Тарасов

Уведомление  
с приложением получил:  
председатель профкома

**Гусев**  
02.07.2007г.

Л.К.Гусев

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ  
обращения работодателя к выборному органу  
первичной профсоюзной организации  
для получения мотивированного мнения

Дата и исходящий  
номер документа

\_\_\_\_\_  
*(наименование выборного органа  
первичной профсоюзной организации)*

**ОБРАЩЕНИЕ**  
**о даче мотивированного мнения выборного органа**  
**первичной профсоюзной организации**  
**в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ**

\_\_\_\_\_ направляет проект приказа  
*(наименование организации (филиала, представительства  
или иного обособленного структурного подразделения),  
индивидуального предпринимателя)*

о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_  
*(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия,*

*управление, отдел, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)*  
в соответствии с (п. 2, 3, 5) статьи 81 Трудового Кодекса РФ и обоснование  
по нему с приложением следующих документов:

\_\_\_\_\_  
*(перечисляются все приложенные документы,*

\_\_\_\_\_  
*служащие основанием для правомерности издания приказа, распоряжения)*

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме  
мотивированное мнение по проекту данного акта (приказа, распоряжения)  
Приложение на \_\_\_\_\_ листах.

Полномочный представитель  
работодателя \_\_\_\_\_

*(подпись)*

\_\_\_\_\_  
*(фамилия и инициалы)*

**Примечание:** обращение печатается на фирменном бланке организа-  
ции (филиала, представительства или иного обособленного структурного  
подразделения), индивидуального предпринимателя и должно регистриро-  
ваться с указанием исходящего номера и даты.

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ  
оформления мотивированного мнения выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
по проекту приказа (распоряжения) работодателя

Дата и исходящий  
номер документа

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(наименование организации )

\_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О. представителя ра-  
ботодателя)

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)  
о проекте мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем

\_\_\_\_\_  
(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)  
\_\_\_\_\_ рассмотрел полномочным составом Обращение  
(наименование органа первичной профсоюзной организации)  
№ \_\_\_ от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. по проекту \_\_\_\_\_  
(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)  
обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания  
На заседании « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(наименование профоргана)

на основании статей 371, 373 Трудового Кодекса РФ проверено соблюде-  
ние работодателем действующих норм трудового законодательства, коллек-  
тивного договора при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расто-  
ржении трудового договора с \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, цех,

\_\_\_\_\_  
(отдел, иное подразделение или место работы увольняемого работника)  
в соответствии с (п. 2, 3, 5) статьи 81 Трудового Кодекса РФ утверждено сле-  
дующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)  
по проекту \_\_\_\_\_  
(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)  
Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о рас-  
торжении трудового договора с \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия,  
\_\_\_\_\_  
цех, отдел, иное подразделение или место работы увольняемого работника)  
в соответствии с (п. 2, 3, 5) статьи 81 Трудового кодекса РФ и приложенные

к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа (распоряжения) соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_ Трудового Кодекса РФ, статьями \_\_\_\_\_ иного федерального закона (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения)), статьями \_\_\_\_\_ законов субъекта РФ (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения)), пунктам \_\_\_\_\_ Соглашения, пунктам \_\_\_\_\_ Коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий трудового договора работника.

Проект приказа (распоряжения) учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в организации (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении), индивидуального предпринимателя, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_.

На основании изложенного \_\_\_\_\_ считаем возможным  
(наименование профоргана)  
(невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника полностью, должность,

\_\_\_\_\_  
*профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы увольняемого работника)*  
в соответствии с (п.2,3,5) статьи 81 Трудового Кодекса РФ

Председатель профоргана \_\_\_\_\_  
(подпись, печать) (Ф. И. О.)

Мотивированное мнение профоргана \_\_\_\_\_ от  
(наименование профоргана)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. получил (а) \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. представителя работодателя)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. \_\_\_\_\_ (подпись)

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТНИКА  
О ПРЕДСТОЯЩЕМ УВОЛЬНЕНИИ  
В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ

Открытое акционерное общество  
«Связьтелеком»  
(ОАО «Связьтелеком»)

Телефонисту отдела  
обслуживания аналоговых линий  
Л.Г.Петровой

УВЕДОМЛЕНИЕ

13.07.2007

№ 58

**Об увольнении**

*Уважаемая Людмила Геннадьевна!*

На основании приказа ОАО «Связьтелеком» от 02.07.2007 № 89, руководствуясь частью второй ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации, уведомляем Вас, что в случае невозможности перевести Вас на другую работу трудовой договор от 15.01.2006 №01/06 будет расторгнут с Вами 22.09.2007 по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности работников организации. В случае, если 22.09.2007 Вы будете отсутствовать на работе в связи с временной нетрудоспособностью или находиться в отпуске, трудовой договор с Вами будет расторгнут после окончания периода временной нетрудоспособности или окончания отпуска.

При увольнении Вам будут предоставлены гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, в виде выплаты выходного пособия и сохранения среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Директор

**Тарасов**

Н.В. Тарасов

С уведомлением ознакомлена, экземпляр уведомления получила:

телефонист отдела  
обслуживания  
аналоговых линий

**Петрова**  
13.07.2007

Л.Г. Петрова

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКУ  
ПЕРЕВОДА НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Открытое акционерное общество  
«Связьтелеком»  
(ОАО «Связьтелеком»)

Телефонисту отдела  
обслуживания аналоговых линий  
Л.Г.Петровой

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

26.07.2007

№ 30

**О переводе на другую  
постоянную работу**

*Уважаемая Людмила Геннадьевна!*

Руководствуясь частью первой ст. 180 ТК РФ, предлагаем Вам перевод на другую постоянную работу по состоянию на 26.07.2007:

специалист отдела узловых соединений с окладом 7000 руб.;

наладчик отдела обслуживания аналоговых линий с окладом 7800 руб.

Для своевременного оформления продолжения или прекращения трудовых отношений просим Вас в срок до 19.09.2007 сообщить в письменной форме о своем согласии на перевод на другую постоянную работу или об отказе от перевода на предложенные должности.

Директор

**Тарасов**

Н.В. Тарасов

С предложением ознакомлена, экземпляр получила:

телефонист отдела  
обслуживания аналоговых линий

**Петрова**  
13.07.2007

Л.Г. Петрова

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ЗАЯВЛЕНИЯ РАБОТНИКА  
ОБ ОТКАЗЕ ОТ ПРЕДЛОЖЕННОЙ РАБОТЫ

Отдел обслуживания  
аналоговых линий

Директору  
ОАО «Связьтелеком»  
Н.В.Тарасову

ЗАЯВЛЕНИЕ

30.07.2007

№ 48

**Об отказе от перевода  
на другую работу**

От предложенного мне 26.07.2007 перевода на другую постоянную работу отказываюсь.

Телефонист отдела  
обслуживания  
аналоговых линий

***Петрова***

Л.Г. Петрова

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТНИКА  
ОБ ОТСУТСТВИИ ПОДХОДЯЩЕЙ РАБОТЫ

Открытое акционерное общество  
«Связьтелеком»  
(ОАО «Связьтелеком»)

Телефонисту отдела  
обслуживания аналоговых линий  
Л.Г.Петровой

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

22.09.2007

№ 71

**Об отсутствии  
подходящей работы**

*Уважаемая Людмила Геннадьевна!*

Уведомляем Вас, что по состоянию на 22.09.2007 в ОАО «Связьтелеком» отсутствует работа, которую Вы могли бы выполнять с учетом состояния Вашего здоровья.

Директор

***Тарасов***

Н.В.Тарасов

С уведомлением ознакомлен, экземпляр получил:

телефонист отдела  
обслуживания  
аналоговых линий

***Петрова***  
*22.09.2007*

Л.Г.Петрова

**ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ПРИКАЗА**  
(распоряжения) работодателя о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по п.2 части первой ст.81 ТК РФ

Унифицированная форма № Т-8  
Утверждена постановлением Госкомстата РФ  
от 5 января 2004 г. № 1

Открытое акционерное общество  
«Связьтелеком»  
(ОАО «Связьтелеком»)

	Код
Форма по ОКУД	0301006
по ОКПО	79208531

*(наименование организации)*

**ПРИКАЗ**  
**(распоряжение)**

Номер документа	Дата составления
137-к	22.09.2007

**о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)**

Прекратить действие трудового договора от «15» июля 2006 г. № 01/06  
уволить «22» сентября 2007 г.

*(ненужное зачеркнуть)*

***Петрову Людмилу Геннадьевну***

Табельный номер
134

*фамилия, имя, отчество*

***отдел обслуживания аналоговых линий***

*(структурное подразделение)*

***телефонист***

*должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации*

***сокращение численности работников организации, пункт 2 части первой статьи 81***

***Трудового кодекса Российской Федерации***

*основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)*

Основание (документ, номер, дата): ***приказ о внесении изменений в штатное расписание от 27.07.2007 № 89, предложение перефода на другую постоянную работу от 26.07.2007 № 31, заявление работника от 30.07.2007 № 48 с отказом от перевода на другую работу, уведомление об отсутствии подходящей работы от 22.09.2007 № 71 .***

*заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т. д.*

Руководитель организации ***Директор***

***Тарасов***

***Н.В. Тарасов***

*должность*

*личная подпись*

*расшифровка подписи*

С приказом (распоряжением)  
работник ознакомлен

***Петрова***  
*личная подпись*

«22» сентября 2007 г.

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме (от «15» сентября 2007 г. №11) рассмотрено

**ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ЗАПИСИ  
в трудовую книжку работника об увольнении  
по п.2 части первой ст.81 ТК РФ**

**СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ АТ-VIII № 9235064**

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, о переводах на другую работу и об увольнении (с указанием причин и со ссылкой на статью, пункт закона)	На основании чего внесена запись (документ, его дата и номер)
	число	месяц	год		
1	2			3	4
				<i>Открытое акционерное общество «Связьтелеком» (ОАО «Связьтелеком»)</i>	
<i>8</i>	<i>15</i>	<i>06</i>	<i>2006</i>	<i>Принята в отдел обслуживания аналоговых линий телефонистом</i>	<i>Приказ от 13.06.2006 № 83-к</i>
<i>9</i>	<i>22</i>	<i>09</i>	<i>2007</i>	<i>Уволена в связи с сокращением численности работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Инспектор по кадрам Яковлева А.А. Яковлева Петрова</i>	<i>Приказ от 22.09.2007 № 137-к</i>

**ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ЗАЯВЛЕНИЯ РАБОТНИКА  
О ВЫДАЧЕ ДУБЛИКАТА ТРУДОВОЙ КНИЖКИ**

Генеральному директору  
ООО «Информ»  
Д.И.Кузнецову

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

16.09.2008

№ 57

О выдаче дубликата  
трудовой книжки

*Никифоровой Н.Г.  
Оформить дубликат трудовой книжки  
Кузнецов 16.09.2008*

Прошу выдать дубликат трудовой книжки без записи о незаконном увольнении.

Кассир

**Кутырева**

М.Л.Кутырева

В \_\_\_\_\_ районный суд г.Томска  
Истец: \_\_\_\_\_,  
(полностью фамилия, имя, отчество)  
проживающий(-ая): \_\_\_\_\_,  
(полностью адрес места жительства)  
тел.: \_\_\_\_\_  
Ответчик: \_\_\_\_\_,  
(полностью наименование)  
юридический адрес: \_\_\_\_\_,  
тел.: \_\_\_\_\_

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

(о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула).

Я, \_\_\_\_\_ работал(а) \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. полностью) (должность, выполняемая работа)  
на (в) \_\_\_\_\_ с \_\_\_\_\_  
(наименование работодателя) (число, месяц, год)

Приказом № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ я уволен(а) по сокращению численности  
(число, месяц, год)

или штата работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Увольнение считаю незаконным на основании следующего: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (указать обстоятельства, на основании которых истец считает увольнение незаконным)

До сих пор я не работаю.

В результате незаконного увольнения нарушено мое право на труд, за восстановлением которого я вынужден(а) обратиться в суд.

В соответствии с частью 1 статьи 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе.

В соответствии со статьей 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного увольнения.

Кроме этого, я испытывала моральные и нравственные страдания в связи с потерей работы.

Моральный вред, причиненный мне в результате незаконного увольнения, оцениваю в \_\_\_\_\_ рублей.

Согласно статье 393 Трудового кодекса РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

На основании вышеизложенного, руководствуясь статьями 234, 237, 391, 394 ТК РФ, статьями 194-198 ГПК РФ, **прошу суд:**

1. **Восстановить** меня на работе в качестве \_\_\_\_\_ на (в) \_\_\_\_\_  
(должность, выполняемая работа)  
с \_\_\_\_\_ 200\_\_ года.  
(наименование работодателя)

2. **Взыскать** с \_\_\_\_\_ в мою пользу:

(наименование работодателя)

– среднюю заработную плату за время вынужденного прогула, начиная с \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. по день восстановления на работе из расчета \_\_\_\_\_ рублей в календарный день;

– денежную компенсацию морального вреда в размере \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей;

– судебные расходы в размере \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей.

Прошу суд обязать ответчика предоставить в суд следующие документы: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, так как ответчик отказался мне их выдать на руки.

Приложение: 1. Исковое заявление.

2. Копия трудовой книжки.

3. Копия приказа об увольнении.

4. Копия трудового договора.

5. Справка о заработной плате.

6. Документы, подтверждающие судебные расходы.

7. Документы, подтверждающие незаконность увольнения.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. \_\_\_\_\_

(подпись)

(Ф.И.О. истца)



ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ПРИКАЗА О ВНЕСЕНИИ  
ИЗМЕНЕНИЙ В ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Общество с ограниченной ответственностью «Информ»  
(ООО «Информ»)

15.09.2008

ПРИКАЗ

№ 119

г.Томск

**О внесении изменений  
в штатное расписание**

На основании решения суда от 15.09.2008 № ТС-167/08 о признании незаконным увольнения Кутыревой М.Л.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в бухгалтерии ООО «Информ» должность кассира.
2. Ввести в действие изменения в штатное расписание с 15.09.2008.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

**Кузнецов**

Д.И.Кузнецов

С приказом ознакомлен:

Главный бухгалтер

**Любимова**  
15.09.2008

Л.А.Любимова

ПРИМЕР ВНЕСЕНИЯ В ТРУДОВУЮ КНИЖКУ РАБОТНИКА  
ЗАПИСИ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ

СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, о переводах на другую работу и об увольнении (с указанием причин и со ссылкой на статью, пункт закона)	На основании чего внесена запись (документ, его дата и номер)
	число	месяц	год		
1	2			3	4
				<i>Общество с ограниченной ответственностью</i>	
				<i>«Информ» (ООО «Информ»)</i>	
5	15	11	2005	<i>Принята в канцелярию на должность секретаря</i>	<i>Приказ от 14.11.2005</i>
					<i>№ 76-к</i>
6	04	07	2007	<i>Переведена в бухгалтерию на должность кассира</i>	<i>Приказ от 02.07.2007</i>
					<i>№ 21-к</i>
7	14	01	2008	<i>Уволена в связи с сокращением штата работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации</i>	<i>Приказ от 14.01.2008</i>
				<i>Инспектор отдела кадров Тихонова Н.Г. Никонорова</i>	
				<i>Кутырева</i>	
				<i>Общество с ограниченной ответственностью</i>	
				<i>«Информ» (ООО «Информ»)</i>	

СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, о переводах на другую работу и об увольнении (с указанием причин и со ссылкой на статью, пункт закона)	На основании чего внесена запись (документ, его дата и номер)
	число	месяц	год		
1	2			3	4
8	15	09	2008	<i>Запись за номером 7 недействительна. Восстановлена на прежнем работе.</i>	<i>Приказ от 15.09.2008</i>
					<i>№ 98-к</i>

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ПРИКАЗА О СОЗДАНИИ КОМИССИИ  
ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Открытое акционерное общество «Связьтелеком»  
(ОАО «Связьтелеком»)

**ПРИКАЗ**

09.07.2007

г.Томск

№ 98

**О создании комиссии по сокращению  
численности работников**

В связи с проведением в ОАО «Связьтелеком» мероприятий по сокращению численности работников, в целях обеспечения прав работников при увольнении по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать Комиссию по сокращению численности работников в составе:  
Заместитель директора по персоналу С.И.Монахов – председатель комиссии;

Заместитель директора по развитию производства Р.Н.Соколов;

Начальник юридического отдела М.Е. Бирюзова;

Начальник отдела кадров М.Г.Воробьева;

Председатель профсоюзного комитета Л.К.Гусев;

Инспектор по кадрам А.А.Яковлева – секретарь комиссии.

2. Комиссии в срок до 13.07.2007 провести заседание с целью определения работников, подлежащих сокращению, с учетом преимущественного права на оставление на работе.

3. Комиссии в срок до 16.07.2007 обеспечить письменное уведомление органов службы занятости населения, направить персональные уведомления об увольнении работникам, подлежащим сокращению.

4. Комиссии в течение всего срока предупреждения об увольнении проводить работу по предложению работникам, подлежащим сокращению, перевода на другую имеющуюся работу, которую работники могут выполнять с учетом их состояния здоровья.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

**Тарасов**

Н.В.Тарасов

С приказом ознакомлены:

Заместитель директора  
по персоналу

**Монахов**

С.И.Монахов

*09.07.2007*

Заместитель директора  
по развитию производства

**Соколов**

Р.Н.Соколов

*10.07.2007*

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ПРОТОКОЛА ЗАСЕДАНИЯ КОМИССИИ  
ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

**Открытое акционерное общество «Связьтелеком»  
(ОАО «Связьтелком»)**

**ПРОТОКОЛ  
заседания Комиссии по сокращению численности работников**

12.07.2007

г.Томск

№ 1

Председательствующий – Монахов С.И.

Секретарь – Яковлева А.А.

Присутствовали: Соколов Р.Н., Бирюзова М.Е., Воробьева М.Г.

Приглашенные: начальник отдела обслуживания  
аналоговых линий Хохлов В.Н.

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

О сокращении численности телефонистов отдела обслуживания аналоговых линий. Сообщение начальника отдела кадров Воробьевой М.Г.  
СЛУШАЛИ:

Воробьева М.Г., начальник отдела кадров, - в отделе обслуживания аналоговых линий работают восемь телефонистов: Власенко Ю.М., Никитин А.П., Смирнов Д.Б., Ключовкина И.Н., Петрова Л.Г., Крюкова В.Л., Мухина Н.В., Сидоренко Р.Г.

Не подлежит увольнению по п.2 части первой статьи 81 ТК РФ Ключовкина И.Н., которая является одинокой матерью, имеющей ребенка в возрасте 6 лет.

Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности из перечисленных работников пользуются:

Мухина Н.В. и Власенко Ю.М., имеющие более высокую квалификацию, подтвержденную результатами аттестации, проведенной 20.04.2007.

Среди остальных работников, имеющих равную производительность труда и квалификацию, предпочтение в оставлении на работе следует отдать Сидоренко Р.Г., в семье которого нет других работников с самостоятельным заработком.

Таким образом, сокращению подлежат: Никитин А.П., Смирнов Д.Б., Петрова Л.Г., Крюкова В.Л.

## ВЫСТУПИЛИ:

Монахов С.И. – заместитель директора по персоналу – поддержал предложение Воробьевой М.Г., отметив, что отделом кадров была проведена необходимая работа по установлению преимущественных прав работников на оставление на работе в целях проведения сокращения численности в полном соответствии с требованиями законодательства.

Соколова Р.Н., заместитель директора по развитию производства – как член аттестационной комиссии подтвердил высокую квалификацию телефонистов Мухина Н.В. и Власенко Ю.М., выявленную в ходе проведения очередной аттестации 20.04.2007.

Хохлов В.Н., начальник отдела обслуживания аналоговых линий – выразил согласие с предложением Воробьевой М.Г. по кандидатурам сокращаемых работников, поскольку вопрос о сокращении рассматривался как в отделе кадров, так и в отделе обслуживания аналоговых линий на основании изучения качеств работников и в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства.

## ПОСТАНОВИЛИ:

1. В случае невозможности перевода на другую постоянную работу расторгнуть трудовые договоры по п.2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ со следующими работниками отдела обслуживания аналоговых линий: Никитиным А.П., Смирновым Д.Б., Петровой Л.Г., Крюковой В.Л.

Голосование: единогласно.

2. Начальнику отдела кадров Воробьевой М.Г. в срок до 16.07.2007 обеспечить направление персональных уведомлений о предстоящем увольнении по сокращению численности указанным в п.1 работникам.

Председательствующий	<b>Монахов</b>	С.И.Монахов
Секретарь	<b>Яковлева</b>	А.А.Яковлева

С протоколом ознакомлены:

телефонисты отдела обслуживания аналоговых линий:

**Никитин** 13.07.2007  
**Смирнов** 13.07.2007  
**Петрова** 13.07.2007  
**Крюкова** 13.07.2007

А.П.Никитин  
Д.Б.Смирнов  
Л.Г.Петрова  
В.Л.Крюкова

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля, 1, 18 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля, 22, 23 июля 2008г.).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63 «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
3. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
4. Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99).
5. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ.
6. Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации /ответственные редакторы Гладков Н.Г., Снигирева И.О. – М.: Профиздат, 2006.– 1032 с.
7. Приложение №4 2007г. к журналу «Справочник кадровика».
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 12, 15 ноября 2001 г. № 15/18 «О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности».
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под общ. ред. В.И. Шкатуллы). 5-е изд., перераб. – «Норма», 2007 г.
11. Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)».
12. Постановление Правительства РФ от 18 июля 2008 г. № 543 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении)».
13. Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденная постановлением Минтруда России от 10.10.2003г. №69.
14. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденные постановлением Правительства РФ от 16.04.2003г. №225.
15. Определение Конституционного Суда РФ от 04.12.2003г. № 421-О.
16. Определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2008г. № 201-О-П.
17. Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, работодателями и их объединениями на 2008-2010 годы

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Основные понятия .....	3
Принятие решения о сокращении штата. Извещение службы занятости .....	6
Уведомление профсоюза о готовящихся мероприятиях. Участие профсоюза .....	9
Предупреждение работника о предстоящем увольнении .....	13
Предложение перевода на другую работу .....	13
Преимущественное право на оставление на работе .....	14
Выходные пособия при увольнении .....	19
Оформление прекращения трудового договора .....	20
Обжалование решения работодателя. Оформление восстановления работника на работе по решению суда .....	21
Примерные формы документов .....	26
Список использованной литературы .....	47