

Памятка сотруднику как вести себя при разговоре с руководством о возможном увольнении или сокращении

Данная памятка носит исключительно информационный характер и не является инструкцией к действию. Она создана для того, чтобы помочь работникам лучше понимать свои права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, и действовать в рамках правового поля.

Когда руководство инициирует разговор о вашем увольнении, это всегда стресс. Чаще всего вам предлагают «уйти по соглашению сторон» — и это звучит как единственный выход. ***Но помните: соглашение сторон работает только при добровольном согласии обеих сторон (ст. 78 ТК РФ). Пока вы ничего не подписали, устные договоренности не имеют юридической силы и не могут служить основанием для увольнения.***

Ваша главная фраза:

«Я работаю добросовестно и оснований для претензий не вижу. Все замечания и пожелания по работе готов учесть и продолжать трудиться».

Повторяйте её в любой момент разговора – это ваша опора.

Базовые правила

- 1. Держите паузу.** Перед каждым ответом молча сосчитайте до трёх. Это поможет избежать поспешных решений.
- 2. Отвечайте коротко.** Одна-две фразы – и остановитесь. Не оправдывайтесь.
- 3. Ничего не решайте на встрече.** Любое предложение забирайте с собой со словами: *«Мне нужно время, я отвечу позже».*
- 4. Просите претензии письменно.** На каждое устное заявление о недовольстве отвечайте просьбой назвать конкретные факты или изложить их письменно.
- 5. Фиксируйте каждую встречу.** В тот же день отправьте руководителю краткое письмо: что прозвучало и какие сроки названы, с просьбой поправить, если вы что-то поняли неверно.

Готовые фразы

Обвиняют без доказательств:

«Я работаю добросовестно, оснований для претензий не вижу. Назовите, пожалуйста, конкретные факты или передайте их мне письменно — замечания по работе я готов учесть».

Назначают «крайний срок»:

«Решений под устный срок я не принимаю. Если есть документ с этим сроком — передайте его мне, я изучу».

Предлагают подписать соглашение:

«Сегодня я ничего подписывать не буду. Оставьте мне текст — я спокойно прочитаю его вне встречи и дам ответ».

Заявляют о намерении уволить:

«Я вас услышал. Прошу изложить это письменно — устно такие заявления я не обсуждаю».

Предлагают уйти «по-хорошему»:

«Спасибо, но моя работа меня устраивает. Пожелания по работе я готов учесть, а уходить не планирую».

Чего категорически нельзя делать

✗ Не подписывайте на встрече ничего. Единственное допустимое действие — взять документ с собой для ознакомления. Если вы ставите подпись об ознакомлении с документом, делайте это с пометкой: *«С документом ознакомлен, с содержанием не согласен».*

✗ Не говорите «я подумаю об уходе» и не называйте сроков своего ухода. Эти слова могут быть восприняты как согласие.

✗ Ни при каких обстоятельствах не пишите заявление «по собственному желанию» под давлением — это лишает вас всех гарантий, предусмотренных для сокращения.

✗ Не обсуждайте отступные и условия ухода по соглашению сторон, если вы не готовы уходить. Обсуждение компенсаций может быть истолковано как ваша готовность уйти.

✗ Не повышайте голос и не отвечайте угрозой на угрозу. Спокойный тон работает на вас. Срыв станет аргументом в пользу работодателя.

Важная информация для членов ППО

Если вы являетесь членом ППО, работодатель обязан запросить мотивированное мнение профкома перед вашим увольнением:

- по сокращению штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- из-за несоответствия должности (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- при неоднократном неисполнении обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Это установлено ст. 82, 373 ТК РФ.

Важно: Если работодатель направил в профком запрос о предоставлении мотивированного мнения, у профкома есть **7 рабочих дней** на ответ. Если профком

не представит мнение в этот срок, работодатель вправе принять решение об увольнении **без учета мнения профкома**. Поэтому при получении уведомления о возможном увольнении **немедленно обратитесь в ППО**, чтобы профком успел подготовить и направить мотивированное мнение.

Если работодатель не запросил мнение профкома — увольнение может быть признано незаконным.

Что делать, если вам уже вручили уведомление о сокращении

- ✓ **Подпишите уведомление** — это означает только то, что вы ознакомлены, а не то, что согласны.
- ✓ **Если вы член ППО** — немедленно обратитесь в ППО, чтобы профком успел подготовить мотивированное мнение (ст. 82, 373 ТК РФ).
- ✓ **Внимательно изучите** список предлагаемых вакансий.
- ✓ **Обратитесь в ППО** сотрудников ГПБ «Солидарность» за консультацией.
- ✓ **Если вас уволили с нарушением процедуры** — у вас есть **1 месяц** на обжалование в суде (ст. 392 ТК РФ).

Запомните: вы не обязаны подписывать заявление «по собственному желанию» или соглашение сторон на невыгодных условиях. Пока вы работаете — вы под защитой закона.

Вы не одиноки. Мы готовы помочь.

Контакты ППО «Солидарность»

☎ +7-995-159-77-70

✉ solidarnost.ppo@mail.ru

🌐 солидарность.онлайн

Полезные статьи Трудового кодекса РФ

- **Ст. 81 ТК РФ** — основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
- **Ст. 82 ТК РФ** — обязанность работодателя запросить мнение профкома при увольнении членов профсоюза.
- **Ст. 373 ТК РФ** — порядок учёта мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора.
- **Ст. 178 ТК РФ** — выходные пособия при сокращении.
- **Ст. 180 ТК РФ** — гарантии при сокращении: предупреждение за два месяца, предложение вакансий.