

УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

Сокращение численности или штата работников – уменьшение у нанимателя количества работников, вследствие уменьшения числа конкретных рабочих мест (должностей, профессий).

В соответствии с п.22 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» в процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе нанимателя, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, имелись ли законные основания для расторжения трудового договора (ст. 243 ТК), в том числе были ли нанимателем соблюдены порядок увольнения и гарантии для отдельных категорий работников, установленные законодательством.

Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников (п.1 ст.42 ТК), суды обязаны выяснить, принято ли в установленном законодательством порядке решение о ликвидации юридического лица или прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, действительно ли произведено сокращение численности или штата работников, соблюдены ли при этом нанимателем нормы законодательства о труде, регулирующие порядок и условия расторжения трудового договора. (п. 25 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

Согласно нормам установленным п.1 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случаях сокращения численности или штата работников. Таким образом, по указанному основанию можно расторгнуть как бессрочный, так и срочный трудовой договор, в т.ч. и контракт, независимо от срока его действия.

Следует отметить, что порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников обязателен и одинаков как в частных, так и в государственных организациях.

Справочно. «Сокращение численности» - сокращение количества работников определенной профессии, т.е. увольнение рабочих, а «сокращение штата» - исключение из штатного расписания определенных должностей, т.е. увольнение руководителей, специалистов и служащих, чьи должности включены в штатное расписание.

Увольнение одного работника в связи с сокращением численности или штата работников и приём через непродолжительное время на его место нового являются доказательством отсутствия фактического сокращения и основанием для восстановления на работе уволенного работника.

Порядок расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников определен ст.43 ТК. В то же время ТК не содержит установленных правил и норм действий нанимателя при процедуре сокращения численности или штата работников.

Рассмотрим пошаговую процедуру действий нанимателя.

1.Принятие решения и издание приказа о сокращении численности или штата работников.

Решение нанимателя провести процедуру сокращения численности или штата работников оформляют соответствующим приказом. В приказе должны быть отражены обоснованная необходимость проведения и причины, послужившие сокращению численности или штата работников, определены мероприятия по осуществлению данной процедуры. Также приказ должен содержать информацию о количестве штатных единиц с указанием должностей, подлежащих сокращению, мероприятия по реализации приказа, перечень лиц, ответственных за исполнение соответствующих пунктов приказа.

Справочно. Мероприятия по сокращению численности или штата работников: формирование списков работников, подлежащих сокращению, письменное уведомление сокращаемых работников, изучение возможности перевода высвобождаемых работников на другую работу.

Одновременно с принятием решения о сокращении численности или штата работников должно быть утверждено новое штатное расписание.

Образец приказа о проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников

Общество с ограниченной ответственностью «Весна»

ПРИКАЗ

01.11.2016 № 155-к

г.Витебск

О мероприятиях по сокращению штата работников организации

В связи с резким снижением объёма работ, вследствие длительного отсутствия спроса на производимые товары в отделе сбыта и тяжелым экономическим положением организации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Провести сокращение штата работников отдела сбыта.
2. Начальнику отдела сбыта Иванову И.И., совместно с ведущим специалистом отдела кадров Петровым П.П. и экономистом Сидоровой С.С. в срок до 11.11.2016 определить количество и должности работников, подлежащих сокращению.
3. Начальнику отдела кадров Петрову П.П.:
 - в срок до 14.11.2016 сформировать и представить на согласование директору организации список работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением штата работников отдела сбыта,
 - После согласования списка работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением штата работников, с директором организации в срок до 20.11.2016 вручить работникам, подлежащим увольнению в связи с сокращением штата, передупреждения о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата;
 - разъяснить указанным работникам порядок проведения мероприятий по сокращению штата, их права и гарантии;
 - проанализировать возможность перевода высвобождаемых работников на другую работу.
 - в случае появления вакансий в организации, предложить их высвобождаемым работникам.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на начальника отдела кадров Петрова П.П.

Директор общества

А.А. Сидоров

Подпись

Визы

С приказом ознакомлены
И.И. Иванов

Подпись

01.11.2016

Подпись

П.П.Петров

01.11.2016

Подпись

С.С.Сидоров

01.11.2016

Аналогичным образом издаётся приказ о сокращении численности работников.

2. Определение работников, подлежащих сокращению, с учётом гарантий для отдельных категорий работников и наличием преимущественных прав на оставление на работе.

Следует помнить, что согласно ч.2 ст.43 ТК увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания его в отпуске недопустимо.

Справочно. В ч.2 ст.43 ТК имеется ввиду любой отпуск независимо от его вида.

Временная нетрудоспособность подтверждается листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, выданными в соответствии с Инструкцией о порядке выдачи и оформления листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности, утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь и министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 9 июля 2002 . № 52/97 в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 29.08.2011 № 89/84)

Увольнение на основании п.1 ст.42 ТК (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Следовательно в обязанности уполномоченных нанимателем лиц входит предложить работникам, которых предполагается сократить, имеющиеся вакансии (при их наличии).

Справочно. Наниматель обязан предлагать работу, не только соответствующую трудовой функции работника, но и иную, которую он мог бы выполнять с учётом имеющегося образования и практических навыков, в том числе и неквалифицированную. Те вакансии, которые появятся впоследствии до момента увольнения работника, можно предложить путем подготовки дополнительного уведомления об этом.

В статье 268 ТК установлены специальные гарантии трудовых прав, связанных с материнством – гарантии при прекращении трудового договора. Согласно ч.3 ст.268 ТК запрещено увольнять по сокращению численности или штата следующие работники (кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала,

представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности):

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (при этом не имеет значения, находится женщина в отпуске по уходу за ребенком или нет);
- одиноких матерей, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет).

Работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком вместо матери, предоставляются гарантии, предусмотренные ч.3 ст.268 ТК (ч.5 ст.271 ТК).

Справочно. Основанием для предоставления гарантий одинокой матери является справка, выданная отделом Загса о том, что при регистрации рождения ребёнка запись об отце ребёнка в записи акта о рождении произведена по фамилии матери, собственное имя и отчество – по указанию матери ребёнка. В соответствии с п.22 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» к одиноким матерям, на которых распространяется гарантии, предусмотренные ст.268 ТК, следует относить женщин, не состоящих в браке и имеющих детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, а также вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей.

По сравнению с общими положениями трудового законодательства для работников – членов комиссии по трудовым спорам установлены перечисленные в ст.240 ТК дополнительные гарантии при сокращении численности или штата работников. Так, в отношении членов комиссии по трудовым спорам, в период осуществления их полномочий не допускаются расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.

Справочно. Гарантия установленная ст.240 ТК распространяется на членов комиссий по трудовым спорам представляющим как нанимателя, так и профсоюз. Согласно п.22 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением дополнительных гарантий об увольнении, установленных ст.240 ТК, то такое увольнение является незаконным и работник подлежит восстановлению на работе.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников с несовершеннолетними ст.282 ТК устанавливает дополнительную гарантию, помимо соблюдения общего порядка расторжения трудового договора, требуется ещё и согласие районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Справочно. Согласно п.37 Положения о порядке образования и деятельности комиссий по делам несовершеннолетних, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2003 года № 1599 в решении комиссии по делам несовершеннолетних райисполкома, горисполкома, администрации района в городе указываются наименование комиссии, дата проведения ее заседания, сведения о гражданах, принимавших участие в заседании, обстоятельства, установленные в ходе заседания, принятое ею решение в отношении несовершеннолетнего и его обоснование, порядок обжалования.

Решая вопрос о том, кого из работников сократить, а кого оставить на работе, наниматель должен исходить из интересов производства и оставлять на работе прежде всего работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Согласно ст.45 ТК при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников:

- 1) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 2) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 3) инвалидам;
- 4) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

Инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Справочно. Вопрос о преимущественном праве на оставление на работе возникает у нанимателя тогда, когда при сокращении численности или штата работников из группы работников, выполняющих работу по однородным должностям (профессиям, специальностям), ему необходимо выбрать то количество человек, которое соответствовало бы новому штатному расписанию.

Более высокая производительность труда может подтверждаться документально зафиксированными показателями работы, также целесообразно включить в локальный нормативный акт организации

конкретные критерии оценки производительности труда у данного нанимателя для каждой категории работников.

Квалификации – это степень и вид профессиональной обученности, необходимые для выполнения конкретной работы, подтверждаемая дипломом, свидетельством, документами о повышении квалификации и т.д.

Кроме вышеуказанного, при сокращении численности или штата работников законодательством предусмотрено предоставление преимущественного права на оставление на работе при прочих равных условиях следующим категориям работников:

- ветеранам боевых действий на территории других государств (подп.1.17 п.1 ст.18 Закона Республики Беларусь от 17.04.1992 № 1594-ХІІ «О ветеранах»);

- лицам, избранным в состав профсоюзных органов (ч.4 ст.24 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 №1605-ХІІ «О профессиональных союзах»);

- членам семей военнослужащих, погибших при исполнении обязанностей военной службы (ч.10 ст.4 Закона Республики Беларусь от 04.01.2010 №100-3 «О статусе военнослужащих»).

При сокращении численности или штата работников наниматель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по п.1 ст.42 ТК менее квалифицированного работника. Если наниматель этим правом не воспользовался, суд не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (перегруппировки) (п.28 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

3. Порядок и условия расторжения трудового договора (подготовка предупреждения об увольнении)

Согласно ст.43 ТК при расторжении трудового договора в соответствии с п. 1 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, **письменно предупредить работника** о предстоящем увольнении. В случае предстоящего массового высвобождения работников наниматель обязан не менее чем за два месяца уведомить об этом орган по труду, занятости и социальной защите с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда работников. Критерии массового

высвобождения работников определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Справочно. Массовым высвобождением работников считается расторжение нанимателем с работниками трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, а также срочных трудовых договоров до истечения срока их действия в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников по критериям, указанным в подп.1.2 и 1.3 п.1 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.04.2009 №47 «О критериях массового высвобождения работников»

Образец предупреждения работника

об увольнении в связи с сокращением штата работников

Общество с ограниченной
ответственностью «Весна»)

Отдел сбыта ведущему
специалисту
Иванову Ивану
Ивановичу

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ

20.11.2016 № 205

г.Витебск

Об увольнении в связи
с сокращением штата работников

Настоящим предупреждением сообщаем Вам, что приказом от 01.11.2016 №155-к было принято решение о сокращении штата работников отдела сбыта. В связи с этим должность ведущего специалиста, которую Вы занимаете, подлежит сокращению. По истечении 2-месячного срока со дня вручения настоящего уведомления Вы будете уволены по п.1 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь с сокращением штата работников с выплатой выходного пособия в размере 3-кратного среднемесячного заработка.

Сообщаем, что в ООО «Весна» на сегодняшний день имеется вакантная должность, на которую Вы можете быть переведены, - кладовщик.

В случае Вашего согласия будет осуществлен перевод.

В период срока предупреждения Вы обязаны выполнять свои трудовые обязанности, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со ст.43 Трудового кодекса Республики Беларусь Вам предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (пятница) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

Директор общества
Сидоров

Подпись -----А.А.

Уведомление получил лично.

С содержанием ознакомлен,

суть уведомления мне понятна -----Подпись -----

-И.И.Иванов

-20.11.2016

С переводом на должность

кладовщика (не согласен/согласен) -----Подпись -----

--И.И.Иванов

--20.11.2016

Справочно. Предупредить следует каждого работника подпадающего под сокращение под подпись. Уведомление об увольнении можно вручить работнику лично под подпись либо направить его заказным письмом с уведомлением на домашний адрес работника. В случае, когда работник по каким-либо причинам отказывается получить уведомление, нанимателю необходимо оформить отказ работника от получения уведомления актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. В том случае если в день истечения срока предупреждения трудовой договор с работником не был расторгнут, то новое предупреждение о предстоящем увольнении не требуется, так как законодательно установлено соблюдение минимального срока предупреждения (2 месяца).

В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении наниматель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его специальности и квалификации. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия также может направляться на переподготовку.

Справочно. В случае если наниматель не может предложить работнику перевод в связи с отсутствием вакансий, можно составить об этом документ о невозможности предложить перевод и довести его до сведения работника под роспись.

Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьёй, работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьёй, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем - с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

Справочно. Вопрос об использовании либо неиспользовании свободного дня в неделю без сохранения заработной платы, для трудоустройства у других нанимателей, работник определяет самостоятельно.

4. Уведомление профсоюза о предстоящем сокращении (при наличии профсоюза).

В соответствии с требованиями ст. 46 ТК расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в случае сокращения численности или штата производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Справочно. В соответствии с п. 23 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» при несоблюдении установленным законодательством срока уведомления (предупреждения) профсоюза, иного органа или работника о прекращении трудового договора (ч. 1 ст. 46 ТК), если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращён по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения. За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средний заработок по правилам, установленным ст. 244 ТК.

5. Подготовка проекта приказа об увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников, действия уполномоченных должностных лиц нанимателя

Нормами ст.15 ТК установлена обязанность нанимателя оформлять прекращение трудового договора с работником приказом (распоряжением).

Справочно. Составленный приказ об увольнении работника подписывает уполномоченное должностное лицо нанимателя.

Образец приказа об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников

Общество с ограниченной
ответственностью «Весна»

ПРИКАЗ

20.01.2017 № 310-к

г.Витебск

Об увольнении Иванова И.И.

УВОЛИТЬ:

ИВАНОВА Ивана Ивановича, ведущего специалиста отдела сбыта, 25.01.2017 в связи с сокращением штата работников по пункту 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Бухгалтерии произвести окончательный расчет и выплатить Иванову И.И. денежную компенсацию за 3 календарных дня неиспользованного трудового отпуска за рабочий период с 10.03.2016 по 25.01.2017 включительно и выходное пособие в размере 3-кратного среднемесячного заработка в соответствии со ст.48 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Основание: 1. Приказ о мероприятиях по сокращению штата работников организации от 01.11.2016 № 155-к.

2. Предупреждение об увольнении в связи с сокращением штата работников Иванова И.И. от 20.11.2016 №205.

Директор общества -----Подпись -----

С.С.Сидоров

Визы

С приказом ознакомлен и согласен -----Подпись -----

-И.И.Иванов

25.01.2017

Справочно. *Приказ об увольнении работника подписывает уполномоченное должностное лицо нанимателя. В соответствии с п.12 постановления Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 года. № 46 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка» заключение, изменение условий и прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя и объявляется работнику под роспись.*

Частью 1 ст.77 ТК при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

Справочно. *Приказ об увольнении является основанием для бухгалтерии произвести начисление и выплаты работнику, в соответствии с ч.1 ст.77 ТК.*

При невыплате по вине нанимателя причитающихся при увольнении сумм работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день просрочки выплаты окончательного расчета (ст.78 ТК).

Согласно ч.5 ст.50 ТК основанием для внесения в трудовую книжку записей об увольнении является приказ (распоряжение) нанимателя. На основании приказа об увольнении лицо, ответственное за ведение трудовых книжек, вносит запись об увольнении в трудовую книжку работника (п.9 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40.

Формулировка записи в трудовой книжке должна соответствовать формулировке приказа.

Образец записи, вносимой в трудовую книжку работника при увольнении в связи с сокращением штата работников

| Нумар запісу Номер записи | Дата | | | Звесткі аб прыёме на працу, пераводзе на іншую працу, звальненні (з указаннем прычын і са спасылкай на артыкул, пункт заканадаўчага акта) Сведзення о прыеме на работу, пераводе на другую работу, увольненні (с указаннем прычын і са спасылкай на стат’ю, пункт | На падставе чаго унесены за (назва дакументу яго дата і нумар) На аснове чаго внесена записка (назва дакумента, яго дата і нумар) |
|------------------------------------|----------------|----------------|------------|---|---|
| | чысло число | месяц месяц | год год | | |
| | | | | | |

| | | | | законодательного акта) | |
|----|----|----|------|---|-------------------------------|
| 1 | 2 | | | 3 | 4 |
| 14 | 25 | 01 | 2017 | Уволен в связи с сокращением штата работников, пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. Директор Подпись И.И.Иванов ----- М.П. | Приказ от 20.01.2017 №310- |
| | | | | | |

Справочно. В соответствии с п.12 Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40. записи в трудовую книжку производятся аккуратно, ручкой-роллером (в том числе шариковой), гелевой или перьевой ручкой, световодостойкими чернилами (настояй, гелем) синего, фиолетового или черного цвета. Записи дат во всех разделах и графах трудовой книжки производятся арабскими цифрами, при этом число и месяц указываются двузначными цифрами, год- четырехзначными цифрами.

Все записи в трудовой книжке производятся без каких-либо сокращений и имеют в пределах соответствующего раздела свой порядковый номер, за исключением записи о наименовании нанимателя.

Статьей 50 ТК установлено, что при увольнении работника трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы).

За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он несет ответственность в соответствии со ст. 79 ТК.

Справочно. В случае возникновения ситуации, при которой отпадает необходимость производить сокращение численности или штата работников нанимателю следует отменить приказ о сокращении численности или штата работников. В этом случае следует отправить уведомление об отмене приказа о сокращении работникам, профсоюзу и другим органам, которые предварительно были поставлены в известность.

Заместитель начальника
Витоблуправления управления
Департамента государственной
инспекции труда



В.Н.Синицкая