Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации

Воронежский областной комитет

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 4

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

(в помощь председателю первичной профсоюзной организации, руководителю образовательного учреждения)

февраль 2008 г.
г. Воронеж

ЧТО НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

Порядок увольнения при сокращении численности или штата работников установлен Трудовым кодексом РФ **статьями: 81 (п.2); 82, 178, 179, 180, 261, 373, 374, 376.**

При необходимости проведения увольнения по сокращению штатов работодатель издаёт обоснованный приказ о предполагаемом сокращении штатов и под расписку предупреждает работников об увольнении не позднее, чем за 2 месяца до фактического увольнения.

Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатить ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении **(ст. 180 ТК РФ).**

До предупреждения работников работодатель должен определить кто из работников должен быть уволен и кто имеет преимущественное право на оставление на работе.

Согласно **ст. 179 ТК РФ** преимущественное право предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдаётся: семейным (при наличии двух и более иждивенцев); лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим увечья на производстве или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

Необходимо при этом учитывать **ст. 261 ТК РФ**, которая определяет категорию работников, которых нельзя уволить по сокращению штатов, а именно: беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет, воспитывающих ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет.

В соответствии со **ст.82 ТК РФ** при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и

возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с **п. 2 ст. 81** настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В соответствии с **п. 2 ст. 25** Закона «О занятости населения в РФ» работодатель обязан предупредить службу занятости о предстоящем увольнении работников в связи с сокращением штата за 2 месяца.

Увольнение работников проводится по **п. 2 ст. 81 ТК РФ**.

При увольнении по **п.2 ст. 81 ТК РФ** работников, являющихся членами профсоюза, работодателю необходимо получить мотивированное мнение выборного профсоюзного органа **(ст. 82 ТК РФ).**

Порядок получения такого мнения определён **ст. 373 ТК РФ**. В соответствии с данной статьёй, работодатель направляет в выборный профсоюзный орган проект приказа об увольнении, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа об увольнении направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

В случае несогласия работодателя с решением профсоюзного комитета, выборный профсоюзный орган в течение трех рабочих дней проводит консультации с работодателем, которые оформляются протоколом. При недостижении общего согласия, работодатель по истечении десяти рабочих дней с момента направления приказа в профсоюзный орган имеет право принять решение, которое может быть обжаловано профсоюзным органом в государственной инспекции труда в течение десяти дней.

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

Порядок увольнения работников, являющихся членами выборного профсоюзного органа изложен **в статьях 374, 376 ТК РФ.**

Статьей 178 ТК РФ предусмотрена выплата пособия увольняемому работнику при расторжении договора в размере среднего заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях заработок может сохраняться и в течение третьего месяца по решению службы занятости при условии, если в двухнедельный срок

после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При увольнении работника в трудовой книжке делается следующая запись: «Уволен по сокращению штатов **пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».**

Примерный образец проекта приказа директора школы, представляемого профсоюзному комитету, об увольнении работника – члена Профсоюза или выборного профсоюзного органа

Штамп школы
№ __ от 19.06.05

Профсоюзный комитет средней общеобразовательной школы
№ _____г. Воронежа

Проект

Приказ № ___

по средней общеобразовательной школе № ___ г. Воронежа
19 августа 2005 года

Об увольнении И.В.Петрова

Петрова Ивана Васильевича, учителя физики средней общеобразовательной школы № __ г. Воронежа, уволить по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации 20 августа 2005 года в связи с сокращением численности или штата работников как не имеющего преимущественных прав на оставление на работе, предусмотренных статьёй 179 ТК РФ и коллективным договором.

Основания:

Локальные акты, подтверждающие фактическое сокращение численности или штата работников в учреждении.

Предупреждение Петрова И.В. за два месяца персонально (под расписку) о предстоящем увольнении 20 августа 2005 года (документ прилагается).

Уведомление о предложенных ему имеющихся в школе на день предупреждения вакантных должностях: лаборанта, мастера производственного обучения (акт отказа прилагается).

Уведомление в службу занятости администрации района от 10 мая 2005 года о предстоящем увольнении Петрова И.В.

Директор школы Иванова Л.И.

Примерная форма предупреждения работника об увольнении
по п.2 ст. 81 ТК РФ (требование ст. 180 ТК РФ)

Штамп школы
№ __ от 10.05.05

Учителю физики
средней общеобразовательной
школы № __ г. Воронежа
Петрову И.В.

Предупреждение о предстоящем высвобождении

Уважаемый Иван Васильевич!

Средняя общеобразовательная школа № __ г. Воронежа в связи с мероприятиями по сокращению численности или штата работников в соответствии с требованиями **ст. 180 ТК РФ** предупреждает Вас о предстоящем увольнении по **п. 2 ст.81 ТК РФ.** Одновременно с предупреждением предлагаем имеющиеся вакансии в школе: лаборант, мастер производственного обучения.

Директор школы Иванова Л.И.

Предупреждение получил
10.05.2005г. _____ Петров И.В.
(подпись)

Директору
средней общеобразовательной школы №____
г. Воронежа

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
профсоюзного комитета средней общеобразовательной школы № ___ г. Воронежа
о мотивированном мнении профсоюзного комитета в связи с предполагаемым увольнением (Ф.И.О., занимаемая должность) по п. 2 ст. 81 ТК РФ (протокол № ___ от «___»_____2005г.

Избрано членов ПК - 7
Присутствуют на заседании ПК – 7

Профком рассмотрел проект приказа №___ от «___» ____2003г. и материалы (обоснование для увольнения (Ф.И.О.) на заседании ПК «___»_____2005г. **в присутствии заместителя директора (Ф.И.О. и увольняемой Ф.И.О.).**

Учитывая, что **работодателем нарушены требования** действующего трудового законодательства, коллективного и индивидуального трудового договоров в части:

- нарушения сроков предупреждения о предстоящем увольнении (Ф.И.О.). Предупреждение об увольнении по **п.2 ст. 81 ТК РФ** дано лишь за месяц до увольнения **(ст. 180 ТК РФ** установлено – не менее чем за два месяца до увольнения);
- не учтено наличие у (Ф.И.О.) двоих несовершеннолетних детей и то, что в её семье нет других работников с самостоятельным заработком.

Названные нарушения свидетельствуют, что у (Ф.И.О.) есть преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ).

В соответствии со **статьёй 373 ТК РФ профком решил:**

Директору школы (Ф.И.О.) учесть мотивированное заключение ПК о несогласии с предполагаемым увольнением по **п. 2 ст. 81 ТК РФ** (в связи с сокращением численности или штата работников) (Ф.И.О., занимаемая должность увольняемой).*

Итоги голосования: «за» – 6, «против» – 1, «воздержались» – нет.

Председатель профкома _____ ***(Ф.И.О.)***
(подпись)

Выписку из протокола заседания профкома от «___»____2005г. получил заместитель директора школы _____(Ф.И.О.).

«___»_____2005г. _____

(подпись)

Примечани:При принятии такого решения профком направляет копию мотивированного мнения с приложением необходимых документов в соответствующую Государственную инспекцию труда с одновременным уведомлением об этом работодателя.

Примерная форма подтверждения факта отказа от предложенных мест по трудоустройству

(места по трудоустройству предлагаются в соответствии с требованиями ***ст. 180 ТК РФ****)*

АКТ
о подтверждении факта отказа от предложенных мест по трудоустройству

10 мая 2005г. г. Воронеж

Мы, учитель географии Иванова М.И., член профсоюзного комитета Кудрявцева А.Д. составили настоящий акт в том, что в нашем присутствии учитель Петров И.В. отказался от предложенного ему трудоустройства на должность мастера производственного обучения; лаборанта.

_____ Иванова М.И.

_____ Кудрявцева А.Д.