

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ (ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ) САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дата образования 13 марта 1931 года

190098, Санкт-Петербург, пл. Труда, дом 4, пом. 142, тел/факс:(812) 571-54-04, myprofcom@mail.ru

Информационный Бюллетень Комитета

(Издается с июня 1995 года)



*Мои
профком*

Порядок сокращения численности или штата работников

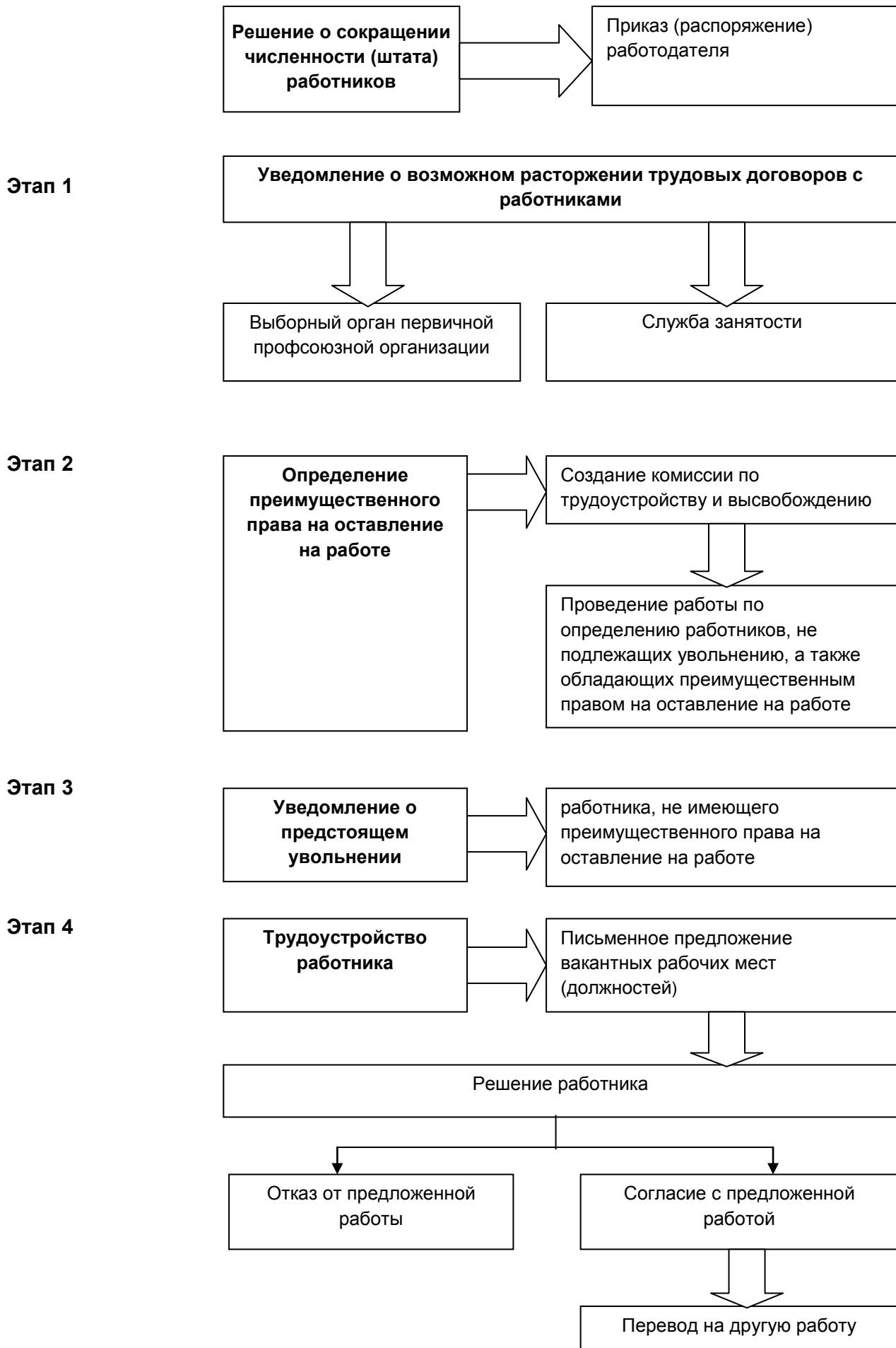
Материалы к семинару

Образцы документов

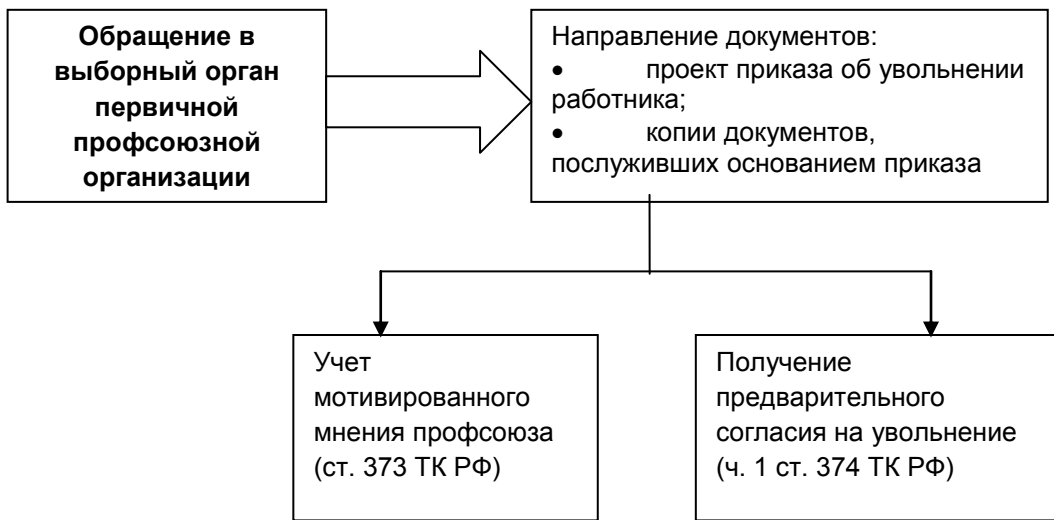
№ 117

**Санкт-Петербург
апрель 2014 г.**

Алгоритм действий работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников



Этап 5



Какие мероприятия и в какой срок должен провести работодатель, если на 31.07.2014 запланировано сокращение штата или численности.

Мероприятие	Срок проведения мероприятия	Крайняя дата (период)	Норма
Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации о сокращении штата работников	Не позднее, чем за 2 месяца до начала расторжения трудовых договоров	31.05.2014	Часть 1 ст. 82 ТК РФ
Уведомление органа службы занятости о сокращении штата работников			Пункт 2 ст. 25 Закона РФ N 1032-1 от 19.04.1991
Уведомление работника о предстоящем сокращении	Не менее чем за 2 месяца до увольнения	31.05.2014	Часть 2 ст. 180 ТК РФ
Предложение имеющихся вакансий	В течение всего периода проведения мероприятий по сокращению штата или численности <*>	31.05.2014 - 31.07.2014	Часть 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ
Направление в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа (проектов приказов) об увольнении работников - членов профсоюза и копий документов, являющихся основанием для принятия такого решения	Не ранее чем за 1 месяц + 7 рабочих дней, но не позднее, чем за 10 рабочих дней до расторжения трудовых договоров <*>	18.06.2014 - 17.07.2014	Ст. 373 ТК РФ
Получение мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по поводу увольнения работников - членов профсоюза	В течение 7 рабочих дней с момента получения профсоюзом проекта приказа (приказов) и копий документов	28.07.2014	Часть 2 ст. 373 ТК РФ
Проведение дополнительных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации в случае получения отрицательного мотивированного мнения профсоюза. Составление протокола	В течение 3 рабочих дней с момента получения мотивированного мнения профсоюза	30.07.2014	Часть 3 ст. 373 ТК РФ
Оформление документов на увольнение работника, выдача ему трудовой книжки, окончательный расчет с работником <***>		31.07.2014	Часть 4 ст. 84.1 ТК РФ

<*> Работодатель обязан предлагать работнику другую имеющуюся работу (должность) в течение всего периода проведения мероприятий по сокращению штата (ч. 3 ст. 81 ТК РФ, Определения Верховного Суда РФ от 10.06.2011 N 20-Г11-6, от 21.09.2012 N 50-КГ12-3). Однако, поскольку срок уведомления работника не совпадает с периодом проведения всех этих мероприятий, логично предположить, что предлагать работнику такую работу следует со дня его уведомления о предстоящем увольнении. Неисполнение работодателем обязанности по предложению работнику имеющихся вакантных должностей может повлечь признание увольнения неправомерным и восстановление работника на работе.

<*> Период рассчитывается исходя из сроков, указанных в ч. 2, 3, 5 ст. 373 ТК РФ.

<***> Если увольняемый работник - член профсоюза в этот день отсутствует, но за ним сохраняется место работы (должность), трудовой договор расторгается в день его выхода на работу (ч. 5 ст. 373 ТК РФ).

Определение работников, не подлежащих увольнению, а также обладающих преимущественным правом на оставление на работе.

1. С кем трудовой договор не может быть расторгнут.

При определении работников, с которыми трудовой договор не может быть расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации), необходимо руководствоваться ст. ст. 261, 264 ТК РФ. В частности, не могут быть уволены:

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- отец (опекун, попечитель), воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери;
- родитель (иной представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- родитель (иной представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье с тремя и более малолетними детьми, если другой родитель (иной представитель) не работает по трудовому договору.
- работников в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ)

2. Кто имеет преимущественное право на оставление на работе.

2.1. В первую очередь работники, имеющие более высокую производительность труда и квалификацию.

2.2. Если же уровень производительности труда и квалификации одинаков, предпочтение отдается лицам, указанным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ:

- 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Отдельными федеральными законами также предусматриваются категории работников, имеющие преимущественное право оставления на работе. Согласно п. 6 ст. 10 Федерального закона от 27.05.98 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» супруги военнослужащих имеют преимущественное право на оставление на работе в государственных организациях и воинских частях при сокращении численности или штата работников. Преимущественное право имеют также военнослужащие, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы (абз. 5 п. 5 ст. 23 Закона).

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда.

Форма №13
Протокол заседания комиссии по вопросу
определения работников, обладающих
преимущественным правом на оставление
на работе и не подлежащих увольнению
при сокращении численности
(образец заполнения)

**Государственное унитарное предприятие «Автобаза №3»
(ГУП «Автобаза №3»)**

ПРОТОКОЛ
заседания комиссии по вопросу определения работников, обладающих
преимущественным правом на оставление
на работе и не подлежащих увольнению
при сокращении численности

29.01.2014

N 5

Санкт-Петербург

Председатель – И.С. Савельев

Секретарь – А.Д. Ворошилова

Присутствовали: А.Е. Васильева, И.И. Иванов, А.А. Сидоров.

Повестка дня:

1. Об определении работников, на которых распространяется запрет на увольнение в связи с сокращением численности работников организации ([п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#)).
Докладчик - А.Е. Васильева.
2. Об определении уровня квалификации работников, которые занимают штатные единицы, подлежащие сокращению, и выявлении среди них лиц, обладающих преимущественным правом на оставление на работе.
Докладчик - А.Е. Васильева.

1. СЛУШАЛИ:

А.Е. Васильева: дала характеристики работников, которые занимают штатные единицы, подлежащие сокращению:

Структурное подразделение	Профессия (должность)	Кол-во штатных единиц		Ф.И.О. работников	Данные о работниках
		Всего	Подлежат сокращению		
Производственное управление	Диспетчер	5	3	И.А. Ванеев	В/о, стаж 3 года
				И.И. Соболева	Ср/о, стаж 5 лет
				Е.Я. Муркин	В/о, стаж 1 год
				В.В. Волкова	В/о, стаж 10 лет
				Н.Н. Павлова	В/о, стаж 3 года, беременность
Производственное управление	Оператор	4	2	Н.И. Малахов	В/о, стаж 3 года, трое малолетних детей (9 мес., 5 и 7 лет), мать детей не работает
				А.А. Зайцева	Неоконченное в/о, стаж 1 год, ребенок (2 года)
				В.Р. Садина	В/о, стаж 3 года
				И.И. Мухина	Ср. спец. обр., стаж 6 лет, двое детей (10 и 14 лет)

ВЫСТУПИЛИ:

А.А. Сидоров: при определении работников, с которыми трудовой договор не может быть расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации), необходимо руководствоваться ст. ст. 261, 264 ТК РФ. В частности, не могут быть уволены:

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- отец (опекун, попечитель), воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери;
- родитель (иной представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- родитель (иной представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье с тремя и более малолетними детьми, если другой родитель (иной представитель) не работает по трудовому договору.

РЕШИЛИ:

1. Не подлежат увольнению по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности работников):

- диспетчер Н.Н. Павлова в связи с беременностью;
- оператор Н.И. Малахов вследствие того, что у него на иждивении (мать детей не работает) находятся трое малолетних детей, одному из которых не исполнилось трех лет;
- оператор А.А. Зайцева по причине того, что она имеет ребенка в возрасте до трех лет.

2. СЛУШАЛИ:

А.Е. Васильева: дала характеристики уровня квалификации работников, которые занимают штатные единицы, подлежащие сокращению, представила перечень работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе.

ВЫСТУПИЛИ:

А.А. Сидоров: при определении работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе, необходимо руководствоваться ч. 1 и 2 ст. 179 ТК РФ. Указанное право предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1 ст. 179 ТК РФ). Если у нескольких работников одинаковая производительность труда и квалификация, то предпочтение в оставлении на работе отдается работникам (ч. 2 ст. 179 ТК РФ):

- имеющим на иждивении двух и более членов семьи (нетрудоспособных, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- являющимся единственными работниками с самостоятельным заработком в семье;

- получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- являющимся инвалидами Великой Отечественной войны или инвалидами боевых действий по защите Отечества;

- повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

РЕШИЛИ:

1. Преимущественное право на оставление на работе имеет оператор В.В. Волкова (в/о, стаж 10 лет).

Председатель

Савельев

И.С. Савельев

Секретарь комиссии

Ворошилова

А.Д. Ворошилова

Государственное унитарное
предприятие «Автобаза №3»

Диспетчеру
Ванееву И.А.

УВЕДОМЛЕНИЕ

31.05.2014 № 7

О предстоящем увольнении
в связи с сокращением штата

Уважаемый Иван Алексеевич!

В связи с проводимыми в ГУП «Автобаза №3» организационно-штатными мероприятиями было принято решение о сокращении численности работников (приказ от 20.01.2014 №3-к). В связи с этим Вы предупреждаетесь о том, что замещаемая Вами штатная должность диспетчера сокращается.

По истечении двух месяцев со дня получения настоящего уведомления Вы будете уволены на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка.

Информируем Вас о вакантных должностях по состоянию на 31.05.2014:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада, руб.
1.	Водитель	25 000
2.	Механик	20 000
3.	Сторож	19 000

В случае Вашего отказа от перевода на предложенные должности трудовой договор с Вами от 01.04.2010 N 5/10 будет прекращен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вы также можете расторгнуть трудовой договор до истечения срока настоящего уведомления. В этом случае в соответствии с ч. 3 ст. 180 ТК РФ Вам будет выплачена дополнительная денежная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. В случае Вашего согласия на увольнение до истечения срока уведомления просим сделать соответствующее письменное заявление.

Директор

Петров

П.П. Петров

С уведомлением ознакомлен:

Диспетчер

Ванеев

И.А. Ванеев

31.05.2014

Форма №2
Заявление работника о согласии
расторгнуть трудовой договор
до истечения двухмесячного срока
уведомления о сокращении
(образец заполнения)

Директору ГУП «Автобаза №3»
П.П. Петрову

ЗАЯВЛЕНИЕ

В ответ на Ваше уведомление от 31.05.2014 №7 о расторжении трудового договора в связи с сокращением численности ГУП «Автобаза №3», выражаю свое согласие на расторжение трудового договора 15.06.2014 по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой мне дополнительной денежной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Диспетчер

Ванеев

И.А. Ванеев

01.06.2014

Особенности процедуры увольнения по сокращению штата или численности отдельных категорий работников.

1. Для увольнения **работников в возрасте до 18 лет** помимо соблюдения общего порядка, необходимо согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. (ст. 269 ТК РФ)

2. **Работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев**, работодатель обязан предупредить о предстоящем увольнении в письменной форме под роспись не менее чем за три дня. Такому работнику выходное пособие не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором. (ст. 292 ТК РФ)

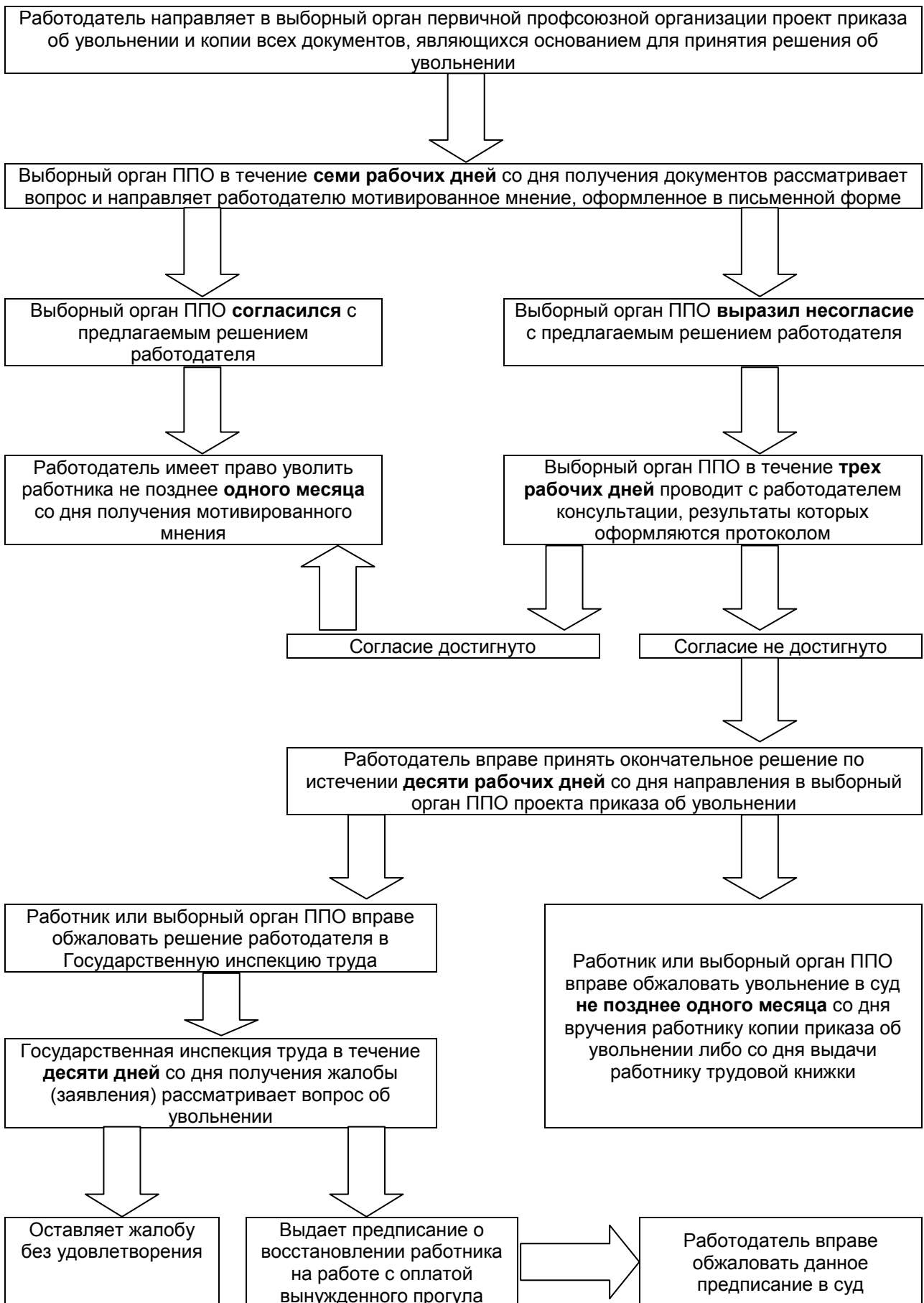
3. **Работника, занятого на сезонных работах**, работодатель обязан предупредить о предстоящем увольнении в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней. При прекращении трудового договора с таким работником в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка. (ст. 296 ТК РФ)

4. **Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера** и приравненных к ним местностях, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя. (ст. 318 ТК РФ)

Схема к статье 373 Трудового кодекса Российской Федерации



Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

**Первичная профсоюзная организация
ГУП «Автобаза №3»**

190000, Санкт-Петербург, ул. Садовая, д. 12
тел. 717-00-01, факс 717-00-02, e-mail: profcom-avtobaza3@mail.ru

25.06.2014 № 2
на № 8 от 18.06.2014

Директору ГУП «Автобаза №3»
Петрову П.П.

Мотивированное мнение в связи с
возможным расторжением трудового
договора с Ваневым И.А.

Уважаемый Петр Петрович!

В связи с Вашим обращением о даче мотивированного мнения по вопросу возможного расторжения трудового договора с членом профсоюза диспетчером Ваневым И.А. по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, руководствуясь ст. 373 ТК РФ, профсоюзный комитет (далее - профком) первичной профсоюзной организации ГУП «Автобаза №3» сообщает о том, что указанный вопрос был рассмотрен на заседании профкома 24.06.2014.

В ходе заседания было принято решение о том, что представленный проект приказа, а также приложенные к нему документы не подтверждают правомерность его издания.

Так, проект приказа не соответствует требованиям ст.ст. 261, 264 ТК РФ, запрещающим увольнение по инициативе работодателя отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Кроме того, ст. 5.11 Коллективного договора, установлено, что помимо категорий, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для лиц, предпенсионного возраста (2 года до пенсии). Диспетчер Ванев И.А. относится к указанной категории лиц.

Помимо этого, согласно представленному протоколу заседания комиссии по определению работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе, на заседании 29.01.2014 присутствовал член комиссии А.А. Сидоров. Вместе с тем, в указанную дату А.А. Сидоров находился в отпуске. Указанное свидетельствует о подложности представленного протокола.

На основании изложенного, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГУП «Автобаза №3» считает невозможным принятие решения об издании приказа о расторжении трудового договора с диспетчером И.А. Ваневым.

Приложение: выписка из протокола заседания профкома первичной профсоюзной организации ГУП «Автобаза №3» от 24.06.2014 №3 на 1 л.

Председатель

Кузнецов

А.В. Кузнецов

Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

**Первичная профсоюзная организация
ГУП «Автобаза №3»**

Профсоюзный комитет

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
заседания**

24 июня 2014 года

№ 3

Председательствовал: Кузнецов А.В.

Присутствовали: Чугунов Е.А., Титов Е.Е., Величко И.С.

Избрано в состав профкома – 5

Присутствовали – 4

Кворум имеется.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотрение обращения работодателя о даче мотивированного мнения по вопросу возможного расторжения трудового договора с членом профсоюза Ваневым И.А. по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ.

1. СЛУШАЛИ:

Кузнецова А.В.: О представленном проекте приказа и приложенных к нему документах.

2. ВЫСТУПИЛИ:

Чугунов Е.А.: О несоответствии представленных документов требованиям трудового законодательства и положениям коллективного договора.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Довести до сведения руководства ГУП «Автобаза №3» мотивированное мнение о невозможности принятия решения об издании приказа о расторжении трудового договора с членом профсоюза И.А. Ваневым в связи с несоответствием представленных документов требованиям трудового законодательства и положениям коллективного договора.

2. Контроль за выполнением постановления возложить на председателя первичной профсоюзной организации Кузнецова А.В.

Голосование: принято единогласно.

Решение принято.

Выписка верна

Председатель

Кузнецов

А.В. Кузнецов