



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

САРАТОВСКАЯ
ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

МЕТОДИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ

Сокращение штатов.

Действия профсоюзного комитета

г. Саратов, 2016 год

Уважаемые коллеги!

В связи с продолжающимися процессами проведения в государственных и муниципальных образовательных учреждениях мероприятий по высвобождению педагогических и других категорий работников учреждений, вызванных прежде всего оптимизацией и реструктуризацией сети образовательных учреждений (реорганизация и ликвидация), а также сокращением их финансирования, особую актуальность приобретает вопрос о гарантиях прав работников образовательных учреждений при прекращении трудовых отношений в связи с сокращением численности или штата работников.

Расторжение трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением численности или штата работников должно осуществляться в порядке, установленном трудовым законодательством, с соблюдением всех предусмотренных законодательством Российской Федерации гарантий при увольнении по данному основанию.

В целях оказания практической и методической помощи профсоюзным организациям, работодателям, представителям органов управления образованием и работникам образовательных учреждений при разрешении возникающих вопросов по этой проблематике главным правовым инспектором труда областной организации Профсоюза Гордеевой Т.А. подготовлены настоящие методические материалы, относящиеся к регулированию порядка расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.

Направляем методические материалы для использования в практической работе и надеемся, что они окажут реальную помощь в защите трудовых прав работников и реализации в этой части прав профсоюзных организаций.

Председатель

Н.Н. Тимофеев

Трудовой кодекс Российской Федерации
от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ
(в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)
(Извлечение)

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

Раздел III. Трудовой договор

Глава 13. Прекращение трудового договора

...
Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

...
2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

...
Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

...
Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о

сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Раздел VII. Гарантии и компенсации

Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

...

Статья 178. Выходные пособия

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного 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 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.

...

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе 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 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.

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

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

...

ЧАСТЬ ПЯТАЯ

Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Глава 58. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

...

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

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

первичной профсоюзной организации. 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).

**Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2
«О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса
Российской Федерации»
(в редакции постановления Пленума Верховного Суда Российской
Федерации от 28 декабря 2006 г. № 63)**

(Извлечение)

**Гарантии работникам при расторжении трудового договора по
инициативе работодателя**

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

...

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

...

24. 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;

...

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью пятой статьи 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и 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).

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в

случае расторжения с ними трудового договора, 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 профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением..

Статья 376. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81

настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 настоящего Кодекса.

I. Правовые основания для осуществления мероприятий по высвобождению работников образования

В процессе функционирования образовательных учреждений, как и других организаций, возникает необходимость в оптимизации организации труда работников в учреждении по разным причинам, к числу которых относятся:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса учреждения (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.);

изменение порядка и объемов финансирования и т.п.

В этих случаях возникают объективные основания для проведения в учреждении мероприятий по сокращению численности или штата работников, которые должны быть осуществлены с соблюдением требований трудового законодательства и с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений.

Нормативно-правовую основу этих мероприятий составляют:

Трудовой кодекс РФ;

федеральные законы;

законы субъектов Российской Федерации;

нормативные правовые акты федерального и регионального уровней;

акты социального партнерства (соглашения разных уровней и видов, коллективные договоры);

локальные нормативные акты.

Трудовой кодекс РФ (далее сокращенно - ТК РФ) предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников - **пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.**

Причинами увольнения работников образования, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ могут являться:

- исключение из штатного расписания некоторых должностей;

- сокращение численности работников;

- уменьшение количества классов-комплектов, групп;

- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ;

- сокращение финансирования образовательного учреждения и т.п.

Следует отметить, что как таковое определение понятия «сокращение численности или штата работников» в трудовом законодательстве отсутствует, однако при его применении необходимо исходить из того, что сокращение численности работников проявляется в уменьшении численного (количественного) состава работников по одноименным профессиям, должностям, а сокращение штата – в полном исключении из штатного расписания учреждения отдельных должностей, отдельных структурных подразделений.

Например, в штатном расписании предусмотрена должность лаборанта, которую занимают 4 человека (должностные обязанности одинаковые, но работа осуществляется в разных учебных кабинетах), т.е. предусмотрены 4 штатные единицы по одному наименованию должности.

Если сокращается должность, то все 4 человека увольняются по сокращению штата, если сокращается численность, например до 2 человек, то должность лаборанта в штатном расписании остается, а численность работников, ее занимающих, сокращается до 2 человек.

Однако независимо от того, что понятия «сокращение численности» и «сокращение штата» работников несколько отличаются по своему содержанию, правовые последствия и порядок увольнения при этом являются одинаковыми.

Расторжению трудового договора по этому основанию должен предшествовать ряд действий, составляющих в целом определенную процедуру увольнения, которая установлена трудовым законодательством.

Необходимые дополнительные разъяснения по этому вопросу исходя из судебной практики содержатся в **постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»** в редакции **постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63** (далее - постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63).

Действия работодателя при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников образования

Для того чтобы применение работодателем данного основания расторжения трудового договора было правомерным, **необходимо соблюдение следующих обязательных условий:**

действительное, т.е. реальное сокращение численности или штата работников учреждения (доказывается сравнением прежней и новой численности или штата работников в соответствии со штатным

расписанием);

уведомление в установленном порядке государственных органов службы занятости и выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – выборный профсоюзный орган) о проведении соответствующих мероприятий;

обеспечение преимущественного права на оставление на работе в соответствии со статьей 179 ТК РФ, а также запрет на увольнение по инициативе работодателя в установленных случаях;

письменное персональное предупреждение работника под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения (работника, заключившего трудовой договор на срок до 2 месяцев, - не менее чем за 3 календарных дня (ч. 2 ст. 292 ТК РФ); работника, занятого на сезонных работах, - не менее чем за 7 календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ);

предложение работнику имеющейся работы (как вакантной должности или работы, соответствующей квалификации работника, так и вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья (при этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а вакансии в других местностях предлагаются, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором);

обеспечение учета мнения выборного профсоюзного органа об увольнении работника - члена профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ, а также согласование увольнения с вышестоящим выборным профсоюзным органом в определенных случаях;

обеспечение в соответствии со статьей 178 ТК РФ материальных и социальных гарантий, связанных с увольнением в связи с сокращением численности или штата работников (выплата выходного пособия, сохранение среднего заработка на период до трудоустройства и т.д.).

Нарушение работодателем установленной законом процедуры увольнения работника по сокращению численности или штата может повлечь признание увольнения в судебном порядке незаконным и необоснованным, восстановление работника на прежней работе, выплату ему среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещение морального вреда, а также юридическую ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.

Сокращение численности или штата может производиться как путем сокращения работников, занимающих штатные должности (равно как и сокращения количества работников, не предусмотренных непосредственно в штатном расписании, например, учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, а также преподавателей, за исключением преподавателей учреждений высшего и дополнительного профессионального образования), так и путем ликвидации вакантных ставок штатных должностей.

Как уже было отмечено выше, одним из обязательных условий

законности увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является реальное сокращение численности или штата работников.

Формирование комиссии по проведению процедуры сокращения

В целях определения и упорядочения действий и решений по организации и проведению соответствующих мероприятий в учреждении целесообразно сформировать комиссию по проведению процедуры сокращения, в которую включаются: представитель работодателя (заместитель руководителя); представитель кадровой, юридической службы; председатель профсоюзного комитета.

Руководитель учреждения своим приказом назначает комиссию (пункт о ее назначении может быть включен в приказ о сокращении численности работников). Члены комиссии разъясняют работникам их права; вручают работникам уведомления; подбирают подходящие вакансии; заслушивают пожелания работников; предпринимают меры по разрешению споров и конфликтов.

Итоги фиксируются в специальном документе – акте или протоколе, который может быть составлен в произвольной форме.

Этот документ пригодится в случае возникновения спора: он служит подтверждением соблюдения или несоблюдения прав увольняемых работников.

Действия профсоюзного комитета.

Всесторонне рассмотрев все материалы, выборный профсоюзный орган принимает решение о согласии на увольнение работника, если работодателем выполнены все требования законодательства, соглашений, коллективного договора, или выражает несогласие с предполагаемым решением работодателя.

Свое несогласие выборный профсоюзный орган должен обосновать нарушениями со стороны работодателя и зафиксировать в протоколе, какие требования законодательства, соглашения, коллективного договора нарушены.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил **несогласие** с предполагаемым решением работодателя, он **в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.**

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель **по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов** имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня

получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула (**ч. 3 ст. 373 ТК РФ**).

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющего его интересы выборного органа первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда (**ч. 4 ст. 373 ТК РФ**), а также решение выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. 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) (ч. 5 ст. 373 ТК РФ).

Таким образом, трудовое законодательство, законодательство Российской Федерации в области образования определяют порядок увольнения в связи сокращением численности или штата работников учреждения, предусматривающий определенную обязательную процедуру и гарантии работников, которые должны обеспечиваться работодателями, а работники в случае их нарушения могут обжаловать увольнение в государственную инспекцию труда и в суд.

Предлагаем Вашему вниманию образцы документов

Образец

Приказ о сокращении численности или штата работников учреждения

В связи с _____
(указываются объективные причины проведения мероприятий, например, реорганизация учреждения, изменение порядка и объемов финансирования т.д.)

Приказываю:

1. С «___» _____ 20__ г. сократить в _____
(наименование учреждения)

следующие должности:

- _____ в количестве _____ единиц;
(указать наименование должности)
- _____ в количестве _____ единиц;
(указать наименование должности)
- _____ в количестве _____ единиц;
(указать наименование должности)

2. Начальнику отдела кадров _____ в
(фамилия, инициалы)

соответствии с требованиями ст. 82 Трудового кодекса РФ письменно уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации о планируемом увольнении работников, являющихся членами профсоюза.

3. Начальнику отдела кадров _____
(фамилия, инициалы)

уведомить работников _____ под роспись о
(наименование учреждения)

предстоящем их увольнении в связи с сокращением численности или штата и предложить им все имеющиеся в учреждении вакантные должности (работу).

4. Начальнику отдела кадров _____
(фамилия, инициалы)

совместно с юрисконсультom _____
(фамилия, инициалы)

к «___» _____ 20__ г. подготовить документы и оформить процедуру сокращения численности или штата работников в порядке, установленном трудовым законодательством.

5. Начальнику отдела кадров _____ к «___» _____
(фамилия, инициалы)

20__ г. разработать проект нового штатного расписания должностей работников _____.
(наименование учреждения)

Основание: _____
(указывается решение учредителя от «___» _____ 20__ г. № ___ или др.)

(руководитель учреждения)

(подпись)

(фамилия, инициалы)

М.П.

С приказом ознакомлены:

(должность)

(подпись)

(фамилия, инициалы)

«___» _____ 20__ г.

(должность)

(подпись)

(фамилия, инициалы)

«___» _____ 20__ г.

**Приказ
о формировании комиссии по высвобождению
работников в связи с сокращением численности или штата**

г. _____

«___» _____ 20__ г.

В целях обеспечения контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации в ходе реализации организационно-правовых мероприятий, проводимых при реорганизации, ликвидации структурных подразделений учреждения (*и другие причины указываются*) и связанных с сокращением численности или штата работников, оказания практической помощи структурным подразделениям приказываю:

1. Сформировать комиссию по высвобождению работников в связи с сокращением численности или штата в случаях реорганизации (ликвидации) структурных подразделений учреждения (далее - Комиссия) в следующем составе:

(Ф.И.О.)	-	(должность)	;
(Ф.И.О.)	-	(должность)	;
(Ф.И.О.)	-	(должность)	;
(Ф.И.О.)	-	(должность)	;
(Ф.И.О.)	-	(должность)	.

2. Председателем комиссии назначить _____.
(Ф.И.О. и должность руководителя учреждения)

3. Председатель Комиссии:

- возглавляет Комиссию, организует ее работу, подписывает протоколы заседания Комиссии;

- осуществляет организационно-правовые мероприятия, связанные с сокращением численности или штата работников и изменением обязательных условий трудового договора.

4. Секретарем Комиссии назначить _____.
(Ф.И.О. и должность)

5. Секретарь комиссии:

- сообщает членам Комиссии повестку дня очередного заседания и направляет им все необходимые материалы не позднее семи рабочих дней до начала заседания Комиссии;

- своевременно информирует членов Комиссии о дате и времени ее заседания;

- ведет протокол заседания Комиссии и оформляет документацию, содержащую сведения о рассмотрении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе в связи с сокращением численности или штата.

6. Члены Комиссии способствуют осуществлению деятельности Комиссии в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

(наименование должности
руководителя)

(подпись)

(Ф.И.О.)

*Форма
(печатается на бланке
учреждения и регистрируется с
указанием исходящего номера и даты)*

*Примерная форма
предупреждения работника об
увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ*

Предупреждение о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников

Уважаемый(ая) _____!
(Ф.И.О)

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его Уставом)
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 ч. 1 ст. 81 ТК РФ « ____ » _____ 20__ г.

(должность)

(Ф.И.О)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

М.П.

Одновременно с предупреждением предлагаем имеющиеся вакансии в

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его Уставом)

1. _____;
2. _____;
3. _____.

С предупреждением о предстоящем высвобождении ознакомлен(а), экземпляр уведомления на руки получил(а).

_____ (Ф.И.О)

_____ (подпись)

_____ дата (число, месяц, год)

_____ (Ф.И.О., должность работника)

от _____

_____ (полное наименование
учреждения, адрес)

**Уведомление работника
о сокращении численности или штата работников учреждения и
наличии вакантных должностей**

В связи с сокращением штата работников _____
(наименование учреждения)

вследствие _____
(указать причину сокращения должностей)

(приказ от «___» _____ 20__ г. №___) уведомляем Вас о
сокращении с «___» _____ 20__ г. должности _____.
(название должности)

В соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ
предлагаем Вам следующие имеющиеся в учреждении на «___» _____
20__ г. вакантные должности (работу):

1. _____ руб.
(название должности, (размер заработной
работы) платы)
2. _____ руб.
(название должности, (размер заработной
работы) платы)
3. _____ руб.
(название должности, (размер заработной
работы) платы)

«___» _____ 20__ г.

_____ (начальник отдела кадров) _____ (подпись) _____ (фамилия, инициалы)

С уведомлением о сокращении численности (штата) учреждения и
списком вакантных должностей ознакомлен(а). От предложенных мне
вакансий отказываюсь.

«___» _____ 20__ г.

_____ (должность работника) _____ (подпись) _____ (фамилия, инициалы)

**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),*

о расторжении трудового договора с _____
(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия,

структурное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ и
обоснование по нему с приложением следующих
документов: _____

*(перечисляются все 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 организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

Форма (печатается на бланке профсоюзной организации и регистрируется с указанием исходящего номера и даты)

Образец оформления мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

Протокол № ____ заседания профсоюзного комитета

В составе профсоюзного комитета: ____ человек.

Присутствовало: ____ человек(а).

Отсутствовало: ____ человек(а).

1.1. Повестка заседания профсоюзного комитета: Об утверждении мотивированного мнения по вопросу расторжения трудового договора с:

1. _____;
(Ф.И.О и должность)

2. _____;
(Ф.И.О и должность)

3. _____.
(Ф.И.О и должность)

по пункту 1 части 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Слушали: _____

2.1. Мотивированное мнение профсоюзного комитета

Рассмотрев уведомление администрации _____
(наименование образовательного учреждения)

о возможном расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, профсоюзный комитет пришел к выводу, что

Вариант 1. администрацией _____
(наименование образовательного учреждения)

соблюдены¹ все требования законодательства, коллективного договора о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вариант 2. администрацией _____
(наименование образовательного учреждения)

¹ Имеет место сокращение численности или штата работников учреждения, учтено преимущественное право работника на оставление на работе, работник был предупрежден не менее чем за два месяца об увольнении, администрацией учреждения приняты исчерпывающие меры по переводу на другую работу (должность), учтены обстоятельства, запрещающие увольнение работника.

не соблюдены² требования законодательства, коллективного договора о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников _____

(указать причину).

3.1. Профсоюзный комитет постановил:

Вариант 1. Выразить согласие с решением администрации _____
(наименование образовательного учреждения)
о сокращении _____ ;
_____ (Ф.И.О) ;
_____ (Ф.И.О) ;
_____ (Ф.И.О) .

по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вариант 2. Выразить несогласие с решением администрации _____
(наименование образовательного учреждения)
о сокращении _____ ;
_____ (Ф.И.О) ;
_____ (Ф.И.О) ;
_____ (Ф.И.О) .
по причине _____

(указать причину)

Итоги голосования: «за» - _____ человек.
«против» - _____ человек.
«воздержались» - _____ человек.

Председатель профсоюзной организации _____ М.П. _____ (Ф.И.О)

Секретарь _____ (Ф.И.О)

2 Не имеет места сокращение численности или штата работников учреждения, не учтено преимущественное право работника на оставление на работе, работник не был предупрежден не менее чем за два месяца об увольнении, не приняты исчерпывающие меры по переводу на другую работу (должность), не учтены обстоятельства, запрещающие увольнение работника.

**Примерный образец оформления мотивированного мнения
выборного органа первичной профсоюзной организации
по проекту приказа (распоряжения) работодателя**

Дата и исходящий номер документа _____

*(наименование организации
(филиала, представительства или иного
обособленного структурного подразделения)*

(должность, Ф.И.О. представителя работодателя)

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
(наименование органа первичной профсоюзной организации)

Обращение № ___ от « ___ » _____ 20__ г. по проекту _____
(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем.

На заседании « ___ » _____ 200__ г. _____
(наименование профоргана)

на основании статей 371, 373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, коллективного договора при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с _____

*(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия,
структурное подразделение или место работы увольняемого работника)*

в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

по проекту _____
(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о

расторжении трудового договора с _____

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, структурное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктом 2 части 1 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 учреждении (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении), 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, структурное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Председатель
профоргана _____

(подпись, печать)

(Ф.И.О.)

Мотивированное мнение профоргана _____

(наименование профоргана)

от «___» _____ 200_ г. получил (а) _____

(Ф.И.О. представителя работодателя)

«___» _____ 200_ г. _____

(подпись)

Форма
(печатается на бланке
учреждения и регистрируется с
указанием исходящего номера и даты)

Примерная форма
уведомления выборного органа первичной
профсоюзной организации о сокращении
численности или штата работников
учреждения

Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации о сокращении численности или штата работников учреждения

В соответствии с требованиями ст. 82 Трудового кодекса РФ

_____ (указать полное наименование учреждения)

уведомляет о принятом _____
(указать наименование органа, принявшего решение о сокращении численности
(штата) работников учреждения)

«_____» _____ 20__ г. решении сократить численность (штат)
работников учреждения.

В связи с этим планируется расторгнуть трудовые договоры на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ со следующими работниками:

1. _____ .
(Ф.И.О. работника) (указать наименование профессии, должности,
специальности работника)
2. _____ .
(Ф.И.О. работника) (указать наименование профессии, должности,
специальности работника)
3. _____ .
(Ф.И.О. работника) (указать наименование профессии, должности,
специальности работника)

Поскольку _____ являются членами
(указать фамилию и инициалы работников,
являющихся членами профсоюза)

профсоюза, то просим представить в письменной форме в семидневный срок со дня вручения настоящего уведомления свое мотивированное мнение по вопросу расторжения трудовых договоров с данными работниками.

Мнение профсоюза, не представленное в указанный срок, в соответствии с частью 2 статьи 373 Трудового кодекса РФ учитываться не будет.

Приложение: всего на ____ листах.

1. Проект приказа.

2. Копия штатного расписания учреждения на _____ год.
3. Копия штатного расписания учреждения на _____ год.
4. Приказ об исключении из штатного расписания должности _____ (сокращении штата).

5. Уведомление работника о предложенных переводах на другие должности (работы).

6. Уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников.

7. Объяснение работника по отказам от предложенных переводов на другие должности (работы).

8. Уведомление выборного профсоюзного органа о предстоящем сокращении численности или штата работников.

9. Уведомление органа службы занятости о предстоящем сокращении численности или штата работников.

«___» _____ 20__ г.

Работодатель:

(должность)

(подпись)

(фамилия, инициалы)

Уведомление о сокращении численности (штата) учреждения мне вручено.

«___» _____ 20__ г.

Профсоюзная организация:

(должность)

(подпись)

(фамилия, инициалы)