

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

«Организация работы профсоюзного комитета при сокращении штата или численности работников» (Рекомендации подготовлены рабочей группой технической инспекции труда ГМШР)

ВНИМАНИЕ!

Данные методические рекомендации актуализированы по состоянию нормативной базы на 01.12.2016 г.

При утверждении новых и изменении принятых нормативных документов данные методические рекомендации будут актуализироваться.

**Новокузнецк
2016г.**

СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА И ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ПРОЦЕДУРА СОКРАЩЕНИЯ

Части 1 и 2 ст. 178 Трудового кодекса (далее - ТК РФ) регламентируют вопросы предоставления гарантий работникам при их увольнении в связи с сокращением численности или штата.

Первое, что необходимо сделать работодателю - это принять обоснованное решение о сокращении численности или штата работников. На этапе принятия решения о сокращении штата (численности работников) подготавливается новая редакция штатного расписания. Далее согласно ст. 82 ТК РФ одновременно с принятием решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. 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. Необходимо указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

До момента издания приказа об увольнении работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ обязан предложить работникам другую имеющуюся у него 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 сокращении численности в первую очередь подлежат сокращению вакантные единицы и только после этого сокращаются занятые.

Если сокращение штата сопровождается глубоким преобразованием организационной структуры предприятия, то необходим проект нового штатного расписания.

Для отражения незначительного сокращения штата достаточно оформить изменение в штатном расписании.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ:

Возможно, сокращая штат одного подразделения, работодатель увеличивает штатную численность другого. С формальной точки зрения день увольнения считается последним днем работы (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ). Значит, и в последний день работодатель обязан предложить работнику вакантную должность, в том числе из числа только введенных. Если работодатель этого не сделает, то у бывшего работника появляется возможность в судебном порядке оспорить законность процедуры увольнения.

Особого внимания заслуживает увольнение работников, являющихся членами профсоюза. Увольнение этой категории работников в связи с сокращением численности или штата допускается лишь с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Только после того как все мероприятия по сокращению численности или штата работников организации работодателем выполнены в установленные сроки, и работники отказались от другой предложенной работы, издается приказ об увольнении работников. Общий порядок оформления прекращения трудового договора изложен в ст. 84.1. ТК РФ.

Завершающим этапом сокращения численности или штата работников является выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

НЮАНСЫ

Есть ли необходимость обосновывать сокращение штата?

Сокращение численности - это уменьшение численного состава работников определенных должностей, а сокращение штата - исключение из штатного расписания отдельных штатных единиц.

По общему правилу работодатель самостоятельно определяет структуру и штат организации, следовательно, он вправе вносить изменения в штатное расписание и сокращать должности.

И все же при разрешении споров об увольнении в суде работодатель обязан доказать объективную необходимость расторжения трудового договора по пункту 2 статьи 81 ТК РФ. Так, обоснованием сокращения численности работников может служить уменьшение объема работ либо изменение характера работы организации, которое влечет уменьшение требуемого числа работников определенных специальностей.

Согласно части 1 статьи 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда. Как определить эти показатели?

Решение о том, кто останется на работе и, кто будет уволен, принимается путем сопоставления уровней квалификации и производительности труда работников.

Квалификация работника - это степень его профессиональной подготовленности, уровень опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения определенного вида работы. Квалификация работника устанавливается в виде разряда или категории.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника (статья 143 ТК РФ).

Квалификационная категория включает два показателя: образование и стаж работы по специальности. Присваивают квалификационные категории члены аттестационной комиссии.

Таким образом, квалификация работника подтверждается документами об образовании, о повышении квалификации, профессиональной переподготовке, выписками из протоколов комиссий о присвоении квалификационных категорий (разрядов) и т.п.

Согласно части 2 статьи 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным работникам при наличии двух и 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 данной организации 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.

Учтите: если работник повышает свою квалификацию по собственной инициативе, то преимущественного права в оставлении на работе он не имеет.

Согласно статье 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

Законодательством также установлено, что увольнение работников в возрасте до 18 лет в связи с сокращением численности или штата допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

Не допускается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин (ст. 261 ТК РФ). Если такие сотрудницы работали по срочному договору, то в момент истечения его срока организация обязана продлить трудовое соглашение по заявлению женщины и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей беременность.

Законодательством разрешено увольнение беременной сотрудницы, если она была принята на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и нет возможности перевести ее на вакантную должность.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. Положения коллективного договора могут лишь добавлять такие категории работников, не исключая при этом законодательно установленных.

Важно отметить, что соблюдение права на преимущественное оставление на работе должно быть задокументировано.

Увольнение членов профсоюза.

Порядок действий таков:

работодатель направляет профсоюзному комитету проект приказа об увольнении работника, а также копии документов оснований (уведомление о предстоящем увольнении, его отказ от перевода на другую работу);

в течение семи рабочих дней со дня получения этих документов профсоюзный комитет обязан ответить работодателю и выразить свое мотивированное мнение в письменной форме;

в случае если профком не согласен, то закон дает три рабочих дня на дополнительные консультации с работодателем результаты которых оформляются протоколом;

если согласие не достигнуто, то работодатель вправе уволить работника.

Для этого ему отводится время, по истечении 10 рабочих дней со дня первичного представления документов в профком, но не более того, когда истечет месяц со дня получения мотивированного решения профкома (ст. 373 ТК РФ).

ВАЖНО: увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся руководителями (их заместителями) профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, профсоюзных комитетов структурных подразделений предприятий (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается только с **предварительного согласия** соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. (ст.374 ТК РФ).

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ

В отношении ст. 374 ТК Конституционный Суд РФ вынес Определение от 4 декабря 2003 г. N 421-О (РГ. 2004. 27 янв.). В нем указано, что работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобожденного от основной работы, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности.

В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой

численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.

Можно ли уволить работника до истечения двухмесячного срока со дня уведомления о предстоящем увольнении?

С письменного согласия сотрудника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца **с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка** (ст. 180 ТК РФ). При этом независимо от того, увольняется работник по истечении двух месяцев со дня уведомления либо до истечения указанного периода, расторжение трудового договора осуществляется на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ: трудовой договор может быть расторгнут работодателем **в случаях сокращения численности или штата работников** организации.

Письменное согласие работника на расторжение трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца (ч. 3 ст. 180 ТК РФ) не следует рассматривать в качестве волеизъявления работника в рамках соглашения о расторжении трудового договора (ст. 78 ТК РФ), поскольку инициатива исходит от работодателя, принявшего решение о сокращении численности или штата работников.

Вопрос о расторжении трудового договора в ходе названных мероприятий считается решенным работодателем в одностороннем порядке.

Можно ли предупредить работников не за два месяца, а за полгода? Нужно ли будет составлять повторное уведомление за два месяца?

Может возникнуть ситуация, когда работодатель письменно предупредил работников о предстоящем увольнении не за два месяца, а, например, за полгода. В этом случае не нужно составлять повторного уведомления за два месяца до сокращения, поскольку Трудовой кодекс РФ устанавливает лишь минимальный срок для предупреждения работников (два месяца). Максимальный срок не ограничен.

Обязан ли работодатель предлагать работникам, увольняемым по сокращению штата, вакантные места в филиале организации?

При проведении процедуры увольнения сотрудников по сокращению штата работодатель обязан предложить работнику имеющиеся вакансии в той же организации, включая все ее филиалы и структурные подразделения, имеющиеся в данной местности. В соответствии со статьей 55 ГК РФ филиал является обособленным подразделением юридического лица и правоспособностью юридического лица не обладает. Таким образом, если работодателем является юридическое лицо, оно обязано предлагать вакантные должности в той же организации, включая ее обособленные подразделения.

ВАЖНО.

Что не имеет право делать работодатель при сокращении штата

1. Если в новом штатном расписании должность работника сохранена, уволить его по сокращению штата нельзя.

2. Нельзя сокращать должности тех работников, которым гарантировано сохранение рабочего места на период их отсутствия.

3. Увольнение работника в связи с сокращением штата не допускается в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

4. Нельзя сокращать должности тех работников, которым гарантировано сохранение рабочего места на период их отсутствия (например, рабочее место женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком (ч. 4 ст. 256 ТК РФ)).

Урегулирование трудовых конфликтов и споров при сокращении

Для проведения процедуры сокращения штата лучше всего создать специальную комиссию из представителей профсоюза и администрации.

Руководитель организации 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. Он должен содержать следующую информацию:

- дата заседания;
- состав комиссии;
- что конкретно было сделано на заседании.

Итоговый документ может выглядеть как протокол заседания комиссии.

Этапы сокращения

В связи с сокращением штата нормы Трудового кодекса РФ обязывают работодателя совершить ряд действий, придерживаясь определенных сроков. Разберемся с их последовательностью и порядком оформления документов на каждом этапе.

Отдельным приказом предписывается подготовить и провести сокращение штата и новое штатное расписание. Этот приказ следует рассматривать как документ, в котором зафиксировано решение о сокращении. С момента издания приказа работодатель может приступить к выполнению процедур по сокращению штата.

Сообщение о решении

О принятом решении сократить штат и уволить работников работодателю необходимо в письменном виде известить нескольких адресатов.

1. Уведомление профсоюзного комитета

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязан сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (часть 1 статьи 82 ТК РФ). 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.

Целью такого сообщения работодателя профсоюзному комитету о возможном расторжении трудовых договоров является возможность совместного поиска решения, направленного на предотвращение увольнения работников. Например, введение режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (статья 74 ТК РФ).

Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предусмотрен в статье 373 ТК РФ. Так, при принятии решения о расторжении трудового договора по сокращению штата (численности) с работниками, являющимися членами профессионального союза, работодатель направляет в профсоюзный комитет организации приказ, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Такими документами являются:

- действующее штатное расписание;
- проект нового штатного расписания;
- документ, подтверждающий необходимость проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- уведомление работника о предстоящем сокращении его должности;
- уведомление органов занятости;
- документ, подтверждающий, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации и др.

Мнение профкома, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если профсоюзный комитет 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 профсоюзный комитет приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в 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.

В службу занятости направляется документ, в котором представляется информация о должности (профессии, специальности), о требованиях к квалификации, об условиях оплаты труда каждого сокращаемого работника (п. 2 ст. 25 Федерального закона N 1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации»). Эти сведения следует подать не менее чем за два месяца до сокращения, а в случае массового увольнения не позднее чем за три месяца.

В тех случаях, когда готовится массовое увольнение, известить профсоюзный комитет об этом необходимо не позднее чем за три месяца. Критерии массовости увольнения устанавливаются в отраслевых или территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

2. Уведомление работника.

О предстоящем увольнении на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса в связи с сокращением штата работника необходимо предупредить не позднее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Это можно сделать разными способами, но обязательно письменно и под роспись сотрудника с указанием даты, проставленной его рукой.

В уведомлении следует указать дату планируемого увольнения, описать права работника и гарантии, предоставляемые в связи с увольнением по сокращению штата. Работник имеет в том числе и право перевода на другую работу, если таковая есть на предприятии.

При наличии вакансий работодатель обязан предложить те из них, которые, во-первых, соответствуют или близки сокращаемой должности по составу профессиональных обязанностей или нижестоящую должность, или нижеоплачиваемую работу, а во-вторых, подходят работнику по медицинским показаниям с учетом состояния его здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). О сроках подготовки такого предложения в трудовом законодательстве не упоминается. Но работодатель может включить его в текст уведомления о предстоящем увольнении. Согласно части 3 статьи 81 Трудового кодекса работодатель должен быть готов в любой день в течение срока предупреждения об увольнении представить работнику перечень актуальных вакансий.

Следует иметь в виду, что увольнение в связи с сокращением допускается лишь в том случае, если невозможно перевести сотрудника с его согласия на другую работу (ст. 81 ТК РФ).

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ: течение двухмесячного срока начинается с даты, когда работник ознакомился с уведомлением под роспись. Допустим, ознакомился работник с предупреждением 15 октября. Двухмесячный срок истекает 15 декабря и этот день - воскресенье. Следовательно, уволить работника можно не ранее 16 декабря. Основание для такого подсчета дает статья 14 ТК РФ, которая, в частности, устанавливает, что «если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день».

Если работник отказался расписаться на уведомлении о том, что предупрежден о грядущем увольнении, необходимо составить акт. От даты его составления можно будет отсчитывать срок предупреждения, ведь этот документ подтверждает факт уведомления работника.

После того как работодатель с соблюдением сроков известил последнюю инстанцию (из тех, кого предписывает уведомить трудовое законодательство), он может начинать подготовку к сокращению штата и увольнению работников.

Пока длится срок предупреждения

На протяжении двух месяцев после предупреждения стороны трудового договора продолжают его исполнять, но при этом у них добавляются новые права и обязанности. Коллективным договором может быть установлен особый распорядок дня для тех, кого предупредили о сокращении.

Трудовым кодексом предусмотрено право работодателя предложить работнику расторгнуть трудовой договор досрочно, до истечения срока предупреждения. Свое согласие уволиться, не дожидаясь сокращения, работник должен выразить письменно. А работодатель в свою очередь обязан оплатить ему отработанное время, а также выплатить дополнительную компенсацию (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

Сотрудник вправе самостоятельно выразить желание уволиться досрочно. Сделать это он может по собственной инициативе (п. 3 ст. 77 ТК РФ) или по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 ТК РФ). Но тогда дополнительная компенсация ему не положена.

Как оформляется увольнение работника.

Расторжение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом нужно ознакомить работника под роспись. Работник имеет право получить заверенную копию этого приказа.

Если ознакомить работника с приказом не получается или он не желает ставить свою подпись, то на приказе необходимо сделать запись об этом и составить акт об отказе.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью: «Уволен по сокращению штата работников организации, пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ». Все записи, внесенные в трудовую книжку за время работы в данной организации, заверяются подписью работодателя или работника отдела кадров, печатью организации (кадровой службы). Сам работник также должен расписаться в трудовой книжке. Бывает так, что в день увольнения выдать трудовую книжку работнику невозможно, он отсутствует или отказывается ее получать. В этом случае работодатель обязан направить работнику уведомление с приглашением прийти за трудовой книжкой или разрешить переслать ее по почте. Со дня отправления этого документа считается, что работодатель исполнил свою обязанность выдать трудовую книжку и не несет ответственности за задержку ее выдачи (ст. 234 ТК РФ). Кроме трудовой книжки работник вправе получить копии других документов, связанных с его работой. Но для этого ему необходимо обратиться к работодателю в письменном виде (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ).

Выходные пособия и зарплата на период трудоустройства

По правилам ст. 178 ТК РФ увольняемому работнику необходимо выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также 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.

Однако трудовым или коллективным договором могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Если при заключении трудового договора такие условия не были оговорены, то их можно предусмотреть одним из двух способов: путем внесения дополнения в договор или путем заключения дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день его увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

За совместителями, увольняемыми в связи с сокращением штата, среднемесячный заработок на период трудоустройства не сохраняется, так как они, имея основное место работы, в трудоустройстве не нуждаются.

Кроме того, сотрудники, уволенные в связи с сокращением штата, имеют право досрочного выхода на пенсию (п. 2 ст. 32 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). В этом случае пенсия им оформляется не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ возраста выхода на пенсию.

Работник, получивший в день увольнения окончательный расчет, через какое-то время заболел и обратился в учреждение с просьбой об оплате больничного листа. Правомерны ли его действия в этом случае?

Согласно п. 2 ст. 13 Федерального закона N 255-ФЗ застрахованному лицу, утратившему трудоспособность вследствие заболевания или травмы в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой оно подлежит обязательному социальному страхованию, пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается работодателем по его последнему месту работы либо территориальным органом Фонда социального страхования РФ. Таким образом, работодатель должен принять от бывшего сотрудника листок нетрудоспособности и произвести все необходимые выплаты, при условии что работник заболел в течение месяца после увольнения. Выданный листок нетрудоспособности, согласно п. 2 ст. 7 Федерального закона N 255-ФЗ, подлежит оплате в размере 60% среднего заработка.

Процедура назначения выходного пособия

Для назначения выходного пособия работник не обязан предъявлять документы. Достаточно в приказе об увольнении правильно воспроизвести формулировку причины расторжения трудового договора, дать ссылку на пункт соответствующей статьи Трудового кодекса. Как правило, в том же приказе указывают: "...с выплатой выходного пособия". Но следует отметить, что и без упоминания в приказе выходное пособие должно быть выдано работнику не позднее дня его увольнения (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). Если в этот день работник отсутствует, выходное пособие необходимо выплатить на следующий день (главное - не позднее) после того, как он предъявит требование о расчете.

Если между работником и работодателем возникли разногласия по поводу размера выходного пособия, то в день увольнения работодатель должен выплатить ту сумму, сомнений в которой нет ни у одной из сторон (ч. 2 ст. 140 ТК РФ).

Компенсация за неиспользованный отпуск

С работником, уволенным в связи с сокращением штата, нужно провести окончательный расчет по зарплате и выплатить ему компенсацию за неиспользованные отпуска. Если сотрудник не был в отпуске несколько лет, то компенсация выплачивается ему за все годы. В случае когда работник отгулял отпуск авансом и на момент увольнения не отработал его, удержание излишне начисленных отпускных не производится (ст. 137 ТК РФ).

Отпуск предоставляется за отработанный сотрудником год, а не за календарный год. То есть исчисление срока на право получения отпуска начинается с даты, когда сотрудник приступил к работе.

Денежная компенсация за все неиспользованные отпуска выплачивается независимо от того, получил работник право на ежегодный оплачиваемый отпуск или нет. При расчете денежной компенсации за неиспользованный отпуск применяются те же правила, что и при исчислении отпускных (ст. 139 ТК РФ). Расчет компенсации за неиспользованный отпуск производится в соответствии со ст. 127 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Всё вышесказанное относится к соблюдению процедуры сокращения. Однако на промышленных предприятиях есть смысл рассматривать сокращение штатов в увязке с соблюдением безопасности работников.

При сокращении штата или численности на вопрос, насколько сокращение безопасно для остающихся работников, всегда получаем ответ: «Безопасно. Работодатель по Трудовому кодексу обязан обеспечивать безопасность и охрану труда – мы её обеспечим в полном объёме». Причём такой ответ, как правило даёт отдел труда, функционально не отвечающий за безопасность. Чтобы оценить, насколько безопасными будут условия труда для оставшихся работников предлагаем проводить следующие мероприятия.

Профсоюзные комитеты при получении от работодателей в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ уведомления о предстоящих сокращениях работников имеют право требовать в обоснование правомерности намеченных мероприятий по сокращению следующую информацию, позволяющую в последствии давать объективное мотивированное мнение по поводу сокращения конкретных работников.

Что можно и нужно потребовать

1. Расстановочные и списочные штаты на агрегаты и опасные производственные объекты, обеспечивающие их безопасную эксплуатацию.

(Основание: ст. 9 ФЗ-116 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»)

«Статья 9. Требования промышленной безопасности к эксплуатации опасного производственного объекта

1. Организация, эксплуатирующая опасный производственный объект, обязана:

...обеспечивать укомплектованность штата работников опасного производственного объекта в соответствии с установленными требованиями)».

Расстановочные штаты технологического персонала имеются в паспорте агрегата, проекте подразделения, паспорте цеха и другой технической документации.

Численность ремонтного персонала рассчитывается исходя из нормативных затрат в человеко-часах на определённый вид ремонта и обслуживания агрегата, количестве и видах ППР, количестве обслуживаемых агрегатов.

2.Существующий недоштат на опасных производственных объектах (ОПО) и мероприятия по его ликвидации с целью обеспечения требований промышленной безопасности.

(Основание: ст.9 ФЗ-116 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»).

«Статья 9. Требования промышленной безопасности к эксплуатации опасного производственного объекта

1. Организация, эксплуатирующая опасный производственный объект, обязана:

...обеспечивать укомплектованность штата работников опасного производственного объекта в соответствии с установленными требованиями)».

Исходя из этого требования недоштата на ОПО быть не должно и объяснения о том, что сокращаются лишь вакансии, а не живые люди в расчёт приниматься не должны.

3.Соответствие существующего или вновь утверждённого штата после предполагаемого сокращения расчётному, обеспечивающему безопасную эксплуатацию опасного производственного объекта.

Для определения достаточности существующего штата необходимо использовать проектную документацию, в которой имеются первоначальные расчёты расстановочного и списочного штатов, государственные нормы обслуживания агрегатов и, если существуют, изменённые предприятием нормы, утверждённые в установленном порядке после техперевооружения, замены или реконструкции агрегатов, либо после проведения мероприятий по повышению производительности труда, подтверждённых расчётами тяжести и напряжённости трудового процесса и фотографиями рабочего времени.

Достаточность штатов для ремонтных организаций определяется исходя из требований технического обслуживания и ремонта агрегатов (ТОИР), который устанавливает периодичность обслуживания и ремонтов, необходимый объём и затраты в человеко-часах. Несоответствие количества привлекаемых работников к ремонтам согласно ТОИР с большой степенью вероятности говорит о некачественно проведённом ремонте или недостаточности его объёма.

4.Причины изменения штатного расписания: изменение технологии, вывод из эксплуатации агрегатов, изменение управленческой структуры, внедрение новой техники, что-то другое.

Пояснения о недостаточном финансировании в расчёт приниматься не должны.

Пояснения о снижении объёмов производства необходимо принимать с большой осторожностью. Скорость работы агрегатов, как правило не меняется, графики ППР без вывода агрегатов из эксплуатации также меняются незначительно.

5.Расчеты изменения норм труда для работников подразделений при сокращении штатной численности и добавлении функций сокращаемого персонала. Обоснование изменения норм труда (внедрение новой техники, технологии, проведение мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда).

(Основание: ст.160 Трудового кодекса РФ

«Статья 160. Нормы труда

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда».

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования»).

6. Условия оплаты труда работникам при возложении на них обязанностей отсутствующих работников при расширении зон обслуживания и выполнении дополнительных обязанностей.

(Основание: ст. 60.2 Трудового кодекса РФ)

«Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

7. Наличие мотивированного мнения профсоюзного комитета по проектам локальных нормативных актов, предусматривающих замену норм труда. Само наличие пересмотренных локальных нормативных актов.

(Основание: ст. 162 Трудового кодекса РФ)

«Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников»).

8. Мероприятия, обеспечивающие безопасность работников при изменении штатного расписания и возложение на работников дополнительных обязанностей сокращенных работников.

Например, необходимы пояснения об организации работ, проведение которых невозможны в одно лицо. Необходим расчёт тяжести трудового процесса, позволяющий оценить физическую возможность выполнения дополнительной работы. Необходима оценка безопасности работы агрегатов при возможном отсутствии работника при обслуживании другого агрегата. Мероприятия по переобучению работников дополнительным обязанностям. Наличие резерва для подмены работников на время отпуска и болезни (в том числе с анализом заболеваемости за предыдущий период не менее 3 лет), а также для предоставления регламентированных перерывов в течение смены для отдыха и предоставления перерывов на обед. (Основание: ст. 212 Трудового кодекса РФ).

9. Расчет дополнительных гарантий и компенсаций работникам, работающим на работах с вредными условиями труда при изменении условий труда (в том числе тяжести трудового процесса), в том числе графики проведения внеочередной спецоценки рабочих мест.

Предлагаем получить письменный ответ на вышеперечисленные вопросы от руководителей структурных подразделений, где проведено или предполагается проведение сокращения штата.

Непредоставление исчерпывающей информации и обоснования проводимых мероприятий необходимо расценивать как неподготовленность процедуры сокращения, отсутствие оснований и отклонять сокращение, как необоснованное.

Выявленные нарушения указанных нормативных актов следует направлять в государственные надзорные органы для принуждения работодателя к их устранению.