

Порядок расторжения трудового договора

в связи с сокращением численности или штата работников



Дополнительные рекомендации по оформлению трудовых отношений – в электронной системе «Образование».

Демодоступ: www.rf-edu.mcfr.ru или по телефону: 8 (495) 937-9082

1 Издаем приказ

После принятия решения о сокращении численности или штата работников образовательных организаций (далее – ОО) руководитель издает один из следующих приказов:

- приказ об утверждении нового штатного расписания;
- о внесении в штатное расписание соответствующих изменений;

А также при необходимости приказа о сокращении численности учителей, количество которых регулируется в особом порядке (исходя из количества часов по УП, укомплектованности кадрами и др.).

2 Оповещаем соответствующие органы

Не позднее чем за 2 месяца или (в случае массового увольнения) не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий руководитель ОО сообщает в письменной форме о принятом решении:

- выборному органу первичной профсоюзной организации;
- органам службы занятости.

3 Определяем работников, подлежащих сокращению

Руководитель ОО определяет подлежащих сокращению работников, соблюдая преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).



Внимание

Не допускается увольнение:

- работников в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ);
- беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также единственного кормильца ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ);
- работников в возрасте до 18 лет (их увольнение возможно только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав) (ст. 269 ТК РФ).

4 Оповещаем работников

Не менее чем за 2 месяца до увольнения руководитель ОО персонально и под подпись предупреждает работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).

5 Отправляем документы в выборный орган

Руководитель ОО направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по сокращению численности или штата работников – членов профсоюза.

Совет

Для случаев, когда нужно уволить работника быстрее, в ч. 3 ст. 180 ТК РФ предусмотрено право работодателя предложить работнику расторгнуть трудовой договор досрочно, т. е. до истечения срока предупреждения. При этом волеизъявление работника должно быть добровольным и выраженным в форме письменного согласия в ответ на письменное предложение работодателя; также работнику должны быть произведены следующие выплаты:

- выходное пособие с сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства в порядке, предусмотренном ст. 178 ТК РФ;
- за отработанное время и дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ);
- компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

выход



8 Предлагаем альтернативную вакансию

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации руководитель ОО предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 81, 180 ТК РФ). Вместе с тем предложение руководителя сокращаемому работнику другой работы не обязывает того принять предложение работодателя. Отказ работника, подлежащего увольнению, от перевода на другую работу удостоверяется его личной подписью либо путем составления акта.

6 Получаем ответ

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение 7 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.

7 Достигаем согласия

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выражает несогласие с предлагаемым решением, он в течение 3 рабочих дней проводит с руководителем ОО или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций руководитель ОО по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение.

10 Совершаем окончательный расчет и возвращаем трудовую книжку

В день увольнения (последний день работы) с работником производится окончательный расчет, в т. ч. выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ), выдается трудовая книжка с внесенной записью об увольнении (ст. 84.1 ТК РФ).

9 Совершаем выплаты работникам

При расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ увольняемому работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Внимание

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в службу занятости и не был трудоустроен (положение ч. 2 ст. 178 ТК РФ). Работнику, увольняемому по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ из ОО, расположенного в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, средний месячный заработок сохраняется за большее количество месяцев в порядке, установленном ст. 318 ТК РФ.

Правило

Решение, принятое руководителем ОО, может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда, которая в течение 10 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. Также работник или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации имеют право обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодатель – обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

© МЦФЭР Образование, 2015