



# ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА

## *Рекомендации*

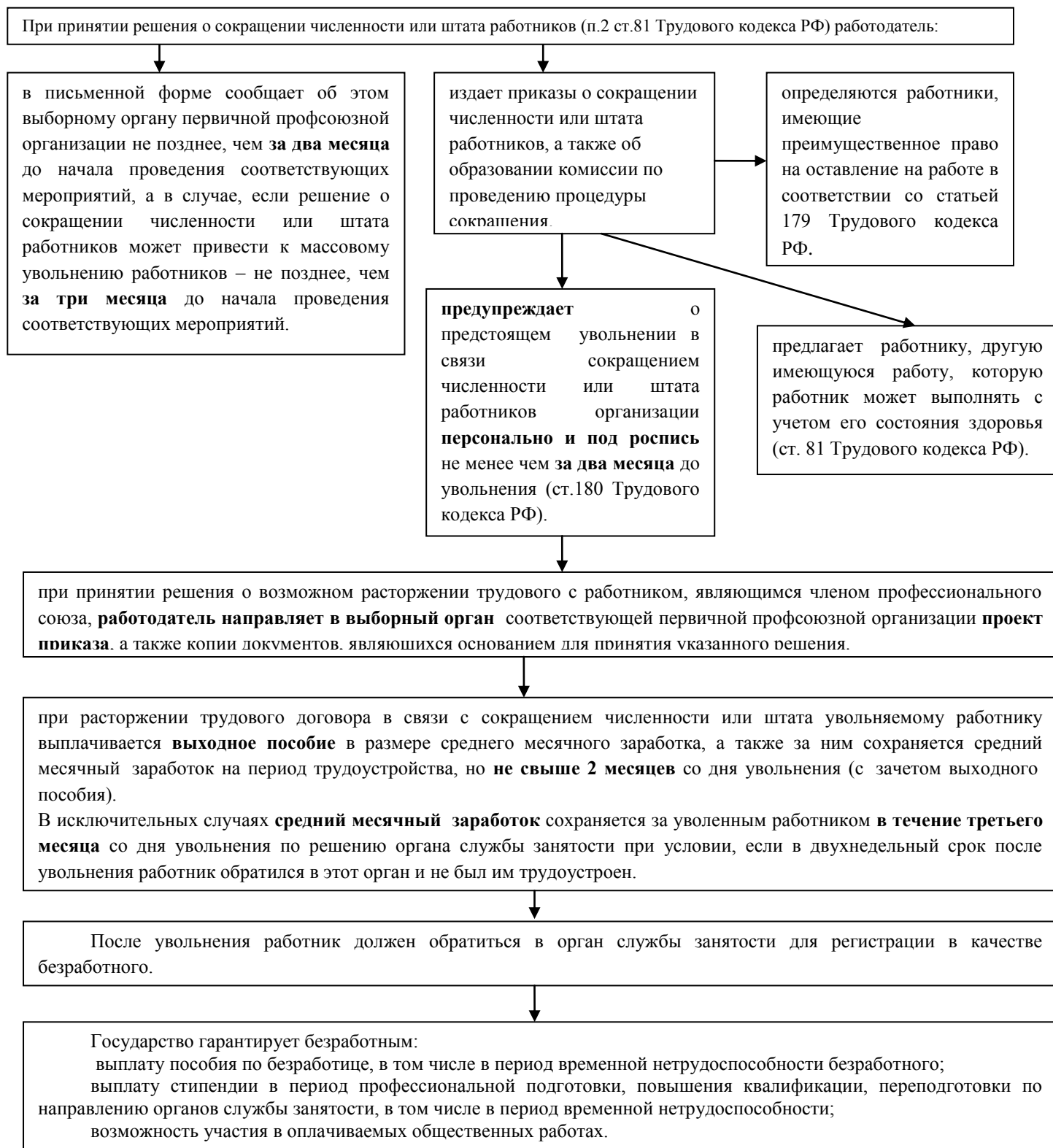
Что должен знать работник о сокращении численности или штата работников, режимах неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, простоя.

РОСУГЛЕПРОФ

2009 год

В связи со сложившейся неблагоприятной финансово-экономической ситуацией в стране, работодатели проводят мероприятия по сокращению численности или штата работников, вводят режимы неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, простоя, а так же предлагают прекратить трудовой договор по инициативе работника (собственное желание) или по соглашению сторон. Что же должен знать работник?

### ***Сокращение численности или штата работников.***



В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ сокращение численности или штата работников является одним из оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Чтобы уволить работника по п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан соблюдать процедуру увольнения по сокращению численности или штата, установленную трудовым законодательством.

1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ работодатель в письменной форме сообщает 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.

2. Предельным критерием массового увольнения работников по инициативе работодателя считается 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более – в течение 60 дней, 500 и более – в течение 90 дней (п. 5.15 Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на 2007-2009 годы).

3. Издаются приказы о сокращении численности или штата работников, а также об образовании комиссии. На предприятии, как правило, формируется комиссия по проведению процедуры сокращения.

4. Определяются работники, имеющие преимущественное право на оставление на работе в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса РФ.

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

Далее, 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.

5. Не допускается увольнение работников:

- в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 Трудового кодекса 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 (ст.261 Трудового кодекса РФ).

6. Дополнительные гарантии имеют:

- работники - члены профсоюза. Увольнение в данном случае производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ (ст. 82 Трудового кодекса РФ);

- работники, входящие в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденные от основной работы. Их увольнение допускается, во-первых, с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного ст.373 Трудового кодекса РФ, и, во-вторых, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 Трудового кодекса РФ).

- руководители выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместители. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с вышеуказанной категорией работников в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ (ст. 376 Трудового кодекса РФ);

- работники в возрасте до 18 лет. Расторжение трудового договора с ними допускается с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 Трудового кодекса РФ);

- представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, уволены по инициативе работодателя по сокращению численности или штата работников (ст. 39 Трудового кодекса РФ);

- участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период его разрешения уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 Трудового кодекса РФ).

7. О предстоящем увольнении в связи сокращением численности или штата работники организации предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 Трудового кодекса РФ).

8. Работодатель обязан предложить работнику, другую имеющуюся 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 (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

9. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения о предстоящем сокращении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

10. При принятии решения о возможном расторжении трудового 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 несогласия с предлагаемым решением работодателя выборный орган первичной профсоюзной организации 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 (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

11. 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 (должности) (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

Увольнение работника, требующее согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения соответствующего согласия от него (п.п. 24, 25 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2).

12. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому работнику 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).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Трудовым договором или коллективным договором могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий (ст. 178 Трудового кодекса РФ).

13. После увольнения работник должен обратиться в орган службы занятости для регистрации в качестве безработного.

14. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности (далее - организации) в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.

15. Безработными признаются граждане, которые:

- трудоспособны;
- не имеют работы и заработка (дохода);
- зарегистрированы в целях поиска подходящей работы;
- ищут работу и готовы приступить к ней;
- не трудоустроены в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы.

Датой регистрации гражданина в качестве безработного является дата принятия учреждениями службы занятости решения о признании его безработным.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы.

16. Государство гарантирует безработным:

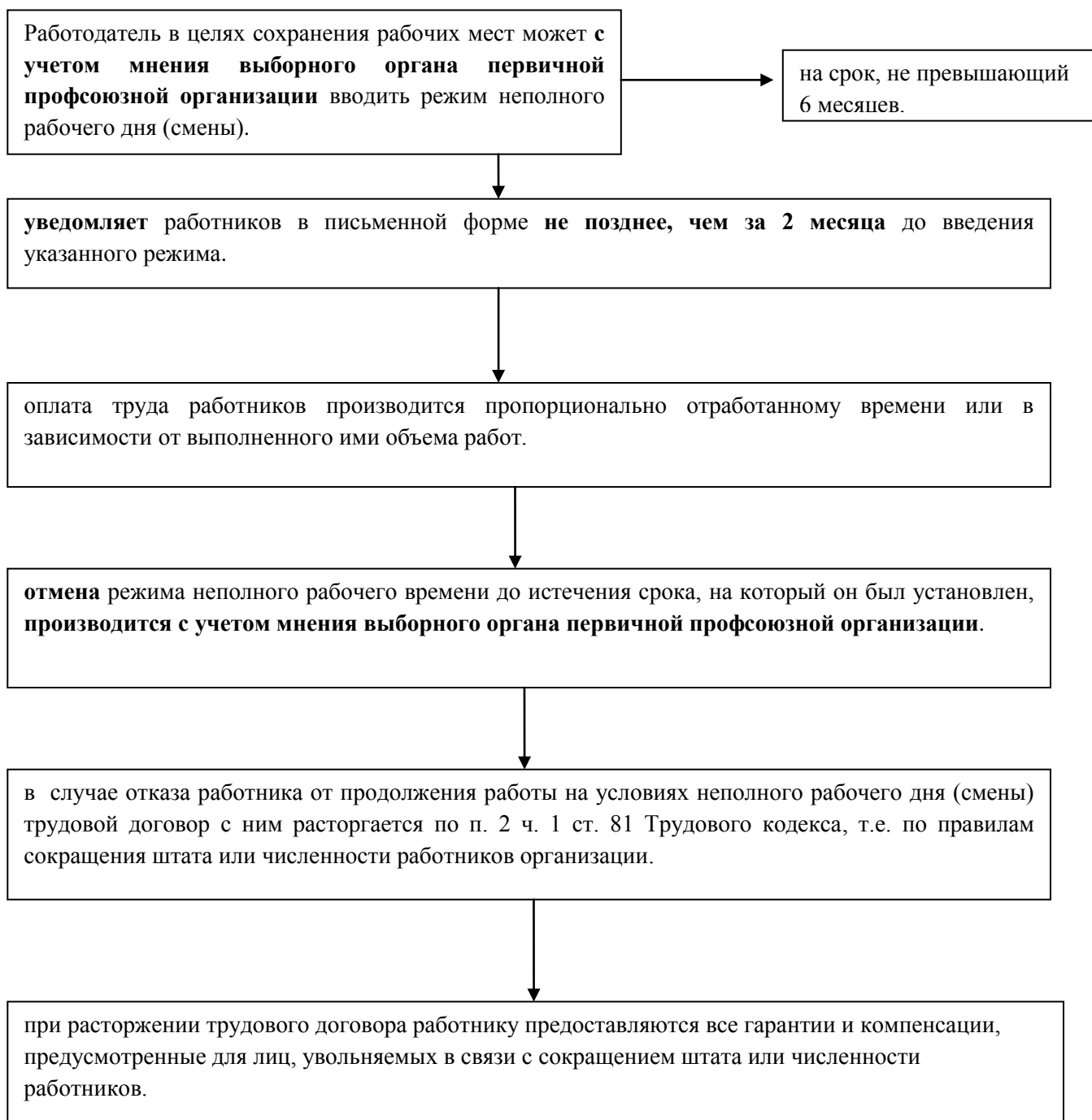
выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;

выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

17. Время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением государственных обязанностей, не прерывают трудового стажа.

### ***Режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.***



1. В случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего дня (смены), но только на срок, не превышающий 6 месяцев. Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов.

**Примерный образец Обращения работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации о получении мотивированного мнения и обоснования по нему**

Дата и исходящий

\_\_\_\_\_ (наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

номер документа

**ОБРАЩЕНИЕ**

**о даче мотивированного мнения выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ**

\_\_\_\_\_ направляет проект  
(наименование организации)

\_\_\_\_\_ (наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по данному проекту нормативного акта.

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.*



**Примерный образец мотивированного мнения выборного органа  
первичной профсоюзной организации по проекту локального  
нормативного акта**

Дата и исходящий номер \_\_\_\_\_  
документа \_\_\_\_\_  
*(наименование организации)*

\_\_\_\_\_  
*(должность, Ф.И.О. представителя работодателя)*

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

\_\_\_\_\_  
*(наименование выборного органа профсоюзной организации)*

**о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем  
локального нормативного акта**

\_\_\_\_\_  
*(наименование проекта локального нормативного акта)*

\_\_\_\_\_ рассмотрел полномочным составом  
*(наименование выборного профоргана)*

Обращение работодателя № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

по проекту \_\_\_\_\_  
*(наименование проекта локального нормативного акта)*

Обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и законность принятия нормативного акта работодателя.

На заседании «\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. \_\_\_\_\_  
*(наименование выборного профоргана)*

на основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта \_\_\_\_\_  
*(наименование проекта локального нормативного акта работодателя)*

и утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

\_\_\_\_\_  
*(наименование выборной профорганизации)*

по проекту \_\_\_\_\_  
*(наименование проекта локального нормативного акта)*

Представленный работодателем проект

\_\_\_\_\_  
*(наименование проекта локального нормативного акта)*

и приложенные к нему документы, подтверждающие (не подтверждающие) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_ Трудового кодекса РФ, статьями \_\_\_\_\_ иного федерального закона (и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие данного нормативного акта), пунктам (статьям) \_\_\_\_\_ соглашения, пунктам (статьям) \_\_\_\_\_ Коллективного договора, не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемых изменения и т.д.

На основании изложенного \_\_\_\_\_ считаем  
(наименование профоргана)  
возможным (невозможным) \_\_\_\_\_ принятие \_\_\_\_\_ работодателем  
\_\_\_\_\_  
(наименование проекта локального нормативного акта)

Примечание: если возможность принятия локального нормативного акта связана с необходимостью изменения его редакции, то мотивированное мнение может содержать измененную редакцию проекта, утвержденную выборным органом первичной профорганизации.

Председатель  
первичной  
профорганизации \_\_\_\_\_  
(подпись, печать) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

(наименование выборного органа)  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. \_\_\_\_\_ получил(а)

(Ф.И.О. представителя работодателя)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись)

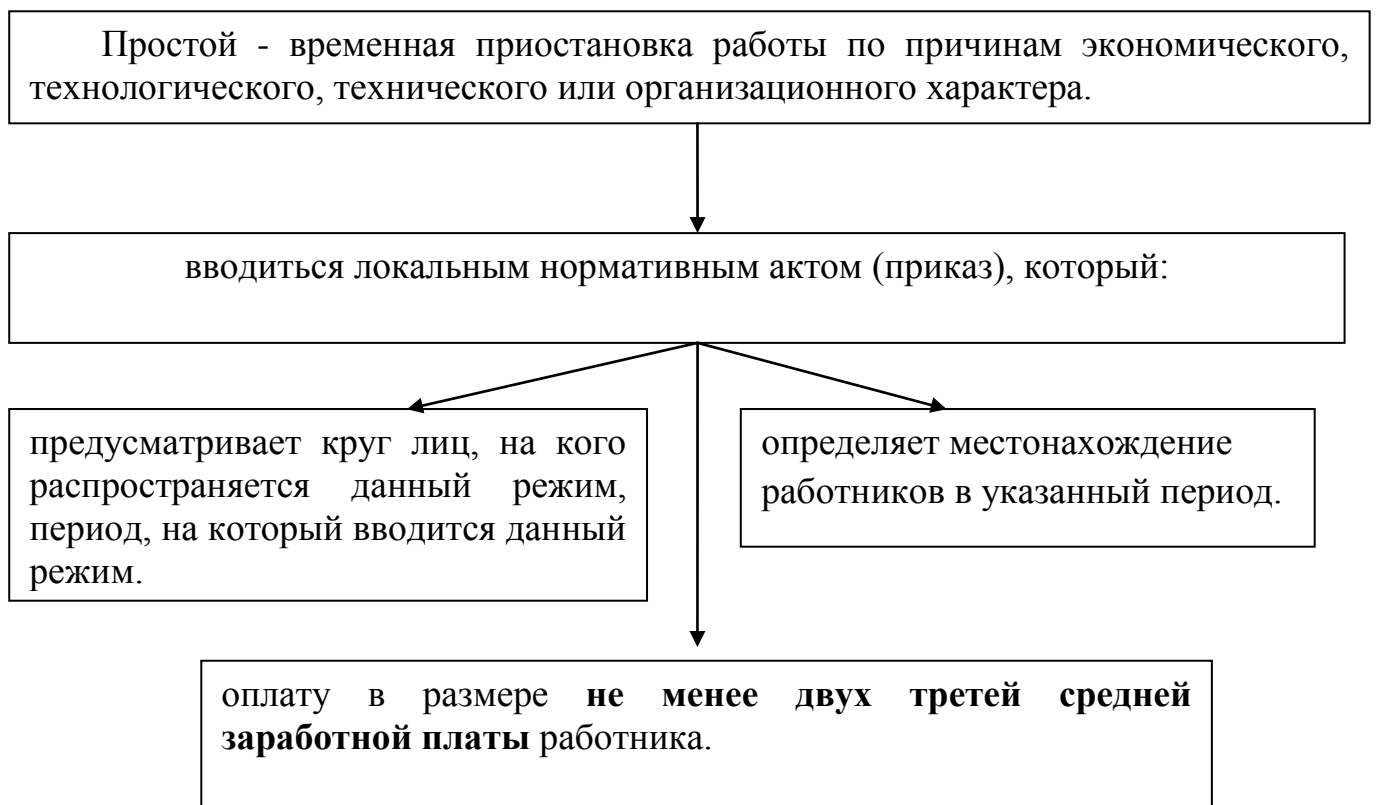
2. О введении в этих случаях режима неполного рабочего времени, так же как и об изменении других условий, предусмотренных трудовым договором, работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до его введения.

3. В случае принятия решения о введении неполного режима рабочего времени, оплата труда работников осуществляется пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ. Такая работа не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4. Отмена режима неполного рабочего времени до истечения срока, на который он был установлен, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. При отказе работника от продолжения работы на условиях неполного рабочего дня (смены) трудовой договор с ним расторгается по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса, т.е. по правилам сокращения штата или численности работников организации. При расторжении трудового договора в этом случае работнику предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, увольняемых в связи с сокращением штата или численности работников.

### *Режим простоя.*



Трудовой кодекс дает понятие простоя как временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

В соответствии со ст. 22 и 163 Трудового кодекса Российской Федерации на работодателя возлагается обязанность предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику и т.п.

Не выполнение одного из данных условий, которое повлекло приостановку работы, является простоем по вине работодателя. и оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

В настоящее время, в условиях экономического кризиса, когда на многих предприятиях отрасли введен режим простоя, рекомендуем особо обращать внимание на следующее:

1. Режим простоя должен вводиться на предприятие локальным нормативным актом работодателя (приказ);
2. В приказе должно быть обозначено на кого распространяется данный режим, период, на который вводится данный режим, а также обязательно оговорено местонахождение работников в период простоя.

Так как некоторые работодатели считают, что простой во время финансово-экономического кризиса относится к форс-мажорным обстоятельствам, то Торгово-Промышленная палата Российской Федерации дала соответствующее разъяснение, в котором говорится о том, что «негативные финансово-экономические факторы, так называемый «мировой финансовый кризис», не являются форс-мажором в отношении субъектов предпринимательской деятельности, а относятся к **финансовым рискам**.

Как правило, к обстоятельствам непреодолимой силы относятся пожары, наводнения, землетрясения, ураганы, военные действия, запрещение экспорта и импорта товаров, эпидемии, забастовки или иные обстоятельства, прямо предусмотренные сторонами договора».

Основываясь на вышеизложенном считаем, что время простоя, в данном случае, является простоем по вине работодателя и оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

### ***Расторжение трудового договора по инициативе работника (собственное желание) или по соглашению сторон.***

Работодатель может также предложить работнику уволиться по собственному желанию, либо по соглашению сторон.

Приняв такое предложение, работник должен понимать, что в этих случаях он лишается всех гарантий, предусмотренных законодательством в случае расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.