

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

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).

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

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 от 30.12.2001 № 197-ФЗ (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).

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 предполагаемым 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.

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.

9 Совершаем выплаты работникам

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.

10 Совершаем окончательный расчет и возвращаем трудовую книжку

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.

