

РЕКОМЕНДАЦИИ

по взаимодействию руководителей образовательных учреждений и первичных профсоюзных организаций

Процедура учёта мнения выборного профсоюзного органа включает в себя:

- Направление руководителем образовательного учреждения председателю первичной профорганизации проекта локального нормативного акта и документов, связанных с принятием решения (акты, объяснения, проекты приказов и т.д.).
- Направление председателем первичной профорганизации мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта руководителю организации – в течение 5 рабочих дней, при решении вопроса об увольнении и 7 рабочих дней (ст. 372,373 ТК РФ).

Каждый из нас должен знать права профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ: они представлены многими статьями ТК РФ. Причём чётко определено, какой документ должен действовать с обязательным участием профсоюзного органа, с учётом мнения профсоюзного органа, с участием представителей соответствующего выборного профсоюзного органа, с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа, по требованию профсоюзного органа. Конкретно по статьям:

Данная процедура применяется с обязательным участием профсоюзного органа:

Статья 82 «Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя».

Часть 1: «При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации 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».

Учет мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) в соответствии со ст. 371 ТК РФ обязателен в следующих случаях:

- Ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников. (*Часть 5 статьи 74 ТК РФ*).
- Отмена режима неполного рабочего времени. (*Часть 7 статьи 74 ТК РФ*).
- Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по пункту 2 статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункта 3 статьи 81 – недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации; пункту 5 статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. (*Часть 2 статьи 82 ТК РФ*).
- Привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99. (*Часть 3 статьи 99 ТК РФ*).
- Составление графика сменности. (*Часть 3 статьи 103 ТК РФ*).
- Разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта. (*Статья 105 ТК РФ*).
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. (*Часть 4 статьи 113 ТК РФ*).
- Утверждение графиков отпусков. (*Часть 1 статьи 123 ТК РФ*).
- Установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу. (*Часть 2 статьи 135 ТК РФ*).
- Утверждение формы расчётного листка. (*Часть 2 статьи 136 ТК РФ*).
- Установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок. (*Часть 1 статьи 144 ТК РФ*).
- Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда). (*Часть 3 статьи 147 ТК РФ*).
- Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время. (*Часть 2 статьи 154 ТК РФ*).
- Определение систем нормирования труда. (*Статья 159 ТК РФ*).
- Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда. (*Статья 162 ТК РФ*).
- Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений. (*Часть 4 статьи 180 ТК РФ*).
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка. (*Статья 190 ТК РФ*).

- Применение дисциплинарного взыскания. (*Часть 3 статьи 193 ТК РФ*).
- Установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. (*Часть 3 статьи 196 ТК РФ*).
- Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников. (*Часть 2 статьи 212 ТК РФ*).

Участие представителей соответствующего выборного профсоюзного органа обязательно:

- При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с *пунктом 3 статьи 81 ТК РФ* (недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации) в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. (*Часть 3 статьи 82 ТК РФ*). Аттестация педагогов добровольная и предусматривает соответствие заявленной квалификационной категории (или несоответствие, что не является основанием для увольнения).
- В организации по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. (*Статья 218 ТК РФ*).
- В состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве включаются представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа. (*Статья 229 ТК РФ*).

Без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа работодатель не вправе

- Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с *пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ* руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. (*Статья 374 ТК РФ*).
- Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников – их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без

предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа. (Часть 2 статьи 405 ТК РФ).

По требованию профсоюзного органа

- Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законом или иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. (Статья 195 ТК РФ).

Приложение № 6

ПРИМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ОФОРМЛЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ

ПРИКАЗ № _____ по МОУ средней общеобразовательной школе от « ____ » _____ 20 ____ г.

Об увольнении Петрова П.П.

Петрова Петра Петровича, учителя физики средней общеобразовательной школы № ____, уволить по п. 2 ст. 81 ТК РФ 16 мая 2008 года в связи с сокращением численности (или штата) работников и как не имеющего преимущественных прав на оставление на работе, предусмотренных ст. 179 ТК РФ и коллективным договором.

Основания:

1. Локальные акты, подтверждающие фактическое сокращение численности или штата работников в учреждении.
2. Предупреждение П.П.Петрова за два месяца персонально (под роспись) о предстоящем его увольнении 16 мая 2008 года (документ прилагается).
3. Уведомление о предложенных ему имеющихся в школе на день предупреждения вакантных должностях: учитель математики (акт отказа прилагается).
4. Уведомление в службу занятости административного округа от 15 марта 2008 года о предстоящем увольнении Петрова П.П.

Директор школы _____

(подпись)

И.И.Иванов

М.П.

С приказом ознакомлен _____

(подпись)

П.П.Петров

« ____ » _____ 2000 ____ г.

При рассмотрении вопроса на заседании профкома директор школы должен представить документы, подтверждающие соблюдение им порядка высвобождения работника на основании требований *ст.ст. 82,372,373,374,375 ТК РФ*.

Увольнение по *п.2, п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ* руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений, не освобождённых от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (*ст. 374 ТК РФ*).

Представление рекомендуется напечатать на фирменном бланке организации и зарегистрировать с указанием исходящего номера и даты.

Примерные формы предупреждения об увольнении по *п.2 ст. 81 ТК РФ* (требование *ст. 180 ТК РФ*), а также подтверждения факта отказа от предложенных мест по трудоустройству (места по трудоустройству предлагаются в соответствии с требованиями *ст. 180 ТК РФ*) приведены ниже. Акт составляется в случае, когда увольняемый не оформляет отказ личным заявлением.

Петрову П.П. – учителю физики
средней общеобразовательной школы № ____

« ____ » _____ 20 ____ г.
№ _____

**ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ
о предстоящем высвобождении**

Уважаемый Пётр Петрович!

Средняя общеобразовательная школа № ____ 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 ст. 81 ТК РФ 16 мая 2008 года.

Одновременно с предупреждением предлагаем имеющиеся вакансии в школе: учитель математики.

Директор школы _____
(подпись)

И.И.Иванов

Предупреждение получил _____
(подпись)

П.П.Петров

« ____ » _____ 20 ____ г.

А К Т
о подтверждении факта отказа от предложенных мест
по трудоустройству

В присутствии П.П.Петрова, учителя физики, подтверждаем его отказ от предложенного места по трудоустройству в связи с увольнением по п.2 ст. 81 ТК РФ.

П.П.Петров, учитель физики, не принял предложение работодателя о трудоустройстве в школе учителем математики.

Г.И.Соколов (учитель информатики) _____
(подпись)

Н.В.Потапова (учитель химии) _____
(подпись)

К.П. Соломахина (библиотекарь) _____
(подпись)

« ____ » _____ 200 ____ г.

Директору
средней общеобразовательной школы № ____
И.И.Иванову

ВЫПИСКА

**из постановления профсоюзного комитета средней общеобразовательной
школы № ____ о мотивированном мнении профкома в связи с
предполагаемым увольнением Звонарёвой И.Т., лаборанта кабинета
химии, по п. 2 ст. 81 ТК РФ**

Протокол № ____
от « ____ » _____ 20 ____ г.

Всего членов профсоюзного комитета – 7.

Присутствовало на заседании – 7.

Профком рассмотрел проект приказа № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г. и материалы (обоснование) для увольнения И.Т.Звонарёвой на заседании профкома в присутствии заместителя директора А.К. Васильева и увольняемой И.Т.Звонарёвой.

Учитывая, что работодателем нарушены требования действующего трудового законодательства в части:

- соблюдения сроков предупреждения о предстоящем увольнении И.Т.Звонарёвой. Предупреждение об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ выдано лишь за месяц до увольнения (статьёй 180 ТК РФ установлено – не менее чем за два месяца до увольнения);

- не учтено наличие у И.Т.Звонарёвой двоих несовершеннолетних детей и то, что в её семье нет других работников с самостоятельным заработком.

Таким образом, у И.Т.Звонарёвой есть преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (или штата) работников (ст. 179 ТК РФ).

В соответствии со ст. 373 ТК РФ профком постановил:

1. Предложить директору школы И.И.Иванову воздержаться от увольнения по п. 2 ст.81 ТК РФ (в связи с сокращением численности или штата работников) Звонарёвой Ирины Тимофеевны, лаборанта кабинета химии.

Итоги голосования: «за» - 6, «против» - 1, «воздержалось» - нет.

Председатель профкома _____ П.Лютикова
(подпись)

Выписку из постановления профкома получил директор школы
И.И.Иванов _____
(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Комментарий

При принятии решения о несогласии с увольнением профком направляет копию мотивированного мнения с приложением необходимых документов в соответствующую Государственную инспекцию труда с одновременным уведомлением об этом работодателя.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан письменно сообщить выборному профсоюзному органу данной организации об этом не позднее чем за 2 месяца до начала указанных мероприятий, а если такое решение может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за 3 месяца (критерии массовости увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях и коллективным договором).

Необходимо помнить, что согласно ст. 178 ТК РФ, увольняемым по п. 1 и 2 данной статьи выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учётом выходного пособия).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. До издания приказа об увольнении руководителям организаций и профсоюзных комитетов рекомендуется проверить соблюдение порядка увольнения работников по инициативе администрации по следующим позициям:

- учтено ли мнение профсоюзного комитета в приказе об увольнении;

- принято ли мотивированное заключение на увольнение правомочным составом профсоюзного комитета с учётом того, что в заседании профсоюзного комитета должны участвовать более половины его членов, количество которых исчисляется из общего числа всех избранных, независимо от отсутствия некоторых из них в данное время ввиду болезни, нахождения в отпуске и т.д. (за исключением случаев, когда члены профсоюзного комитета уволились или были из списочного состава организации по другим причинам);

- большинство ли членов правомочного состава профсоюзного комитета голосовали за увольнение работника; учтены ли работодателем требования ст. 261, 269 ТК РФ, определяющие гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей, а также для работников моложе 18 лет при расторжении трудового договора;

- произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников.

Трудовой кодекс РФ

с комментариями

Комментарий к статье 179(2014год)

§ 1. Данная статья не претерпела существенных изменений. В содержании преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации Кодекс выделяет преимущества двух уровней. К первому уровню относятся преимущества, которые носят абсолютный характер. Эти преимущества имеют те работники, у которых более высокая производительность труда и квалификация. Какого-либо определенного перечня документов, свидетельствующих о более высокой производительности труда, законодательство не закрепляет. Следовательно, этот юридический факт устанавливается на основе совокупной оценки доказательств. К их числу могут быть отнесены данные, свидетельствующие о высоком качестве выполняемой работы, о выполнении работником важных ответственных заданий либо большего объема работы по сравнению с работниками, занимающими аналогичные должности или выполняющими работу по той же профессии и одинаковой степени сложности. При отсутствии прямых доказательств более высокой производительности труда конкретного работника по сравнению с другим работником во внимание могут быть приняты и косвенные доказательства этого юридического факта. К ним могут быть отнесены данные о поощрении работника за высокие показатели в труде.

Квалификация доказывается документами об образовании, о повышении квалификации, профессиональной переподготовке.

Оценка более высокой производительности труда и квалификации работника и принятие решения о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации производится работодателем. В случае, когда уволенный работник не согласен с таким решением и считает расторжение трудового договора незаконным, он вправе обратиться с трудовым спором непосредственно в суд. При рассмотрении спора суд также оценивает деловые качества оставленного работника и сравнивает их с деловыми качествами уволенного работника.

§ 2. Преимущества второго уровня определяются только при равной производительности труда и квалификации. Этими преимуществами пользуются:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

К числу иждивенцев работника относятся любые члены его семьи, находящиеся на его полном содержании или получающие от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию. Это могут быть не только дети, но и родители супругов, получающие пенсию, а также другие члены семьи, имеющие доход, если помощь работника является для них постоянным и основным источником средств к существованию. Отсутствие в семье других работников с самостоятельным заработком означает, что получение членами семьи работника различного рода социальных выплат (пенсий, пособий, компенсаций, различного рода дотаций) не должно приниматься во внимание.

Понятие трудового увечья дано в Положении о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденному Постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. Под трудовым увечьем понимается повреждение здоровья работника в результате несчастного случая,

который произошел при обстоятельствах, указанных в этом нормативном акте. К числу таких обстоятельств относятся следующие:

- при выполнении трудовых обязанностей, а также при совершении каких-либо действий в интересах организации, хотя бы и без поручения администрации;
- в пути на работу или с работы;
- на территории организации или в ином месте работы в течение рабочего времени (включая и установленные перерывы), в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства, одежды и т.п. перед началом или по окончании работы;
- вблизи организации или иного места работы в течение рабочего времени, включая установленные перерывы, если нахождение там не противоречило правилам внутреннего трудового распорядка.

Трудовым увечьем признается также повреждение здоровья в результате несчастного случая, который произошел при прохождении производственного обучения (практики) либо проведении учебных опытов (экспериментов) во время учебы; при выполнении государственных обязанностей, а также заданий общественных организаций, деятельность которых не противоречит Конституции РФ; при выполнении гражданского долга по спасению человеческой жизни, охране собственности и правопорядка. Понятие трудового увечья значительно шире такого понятия, как несчастный случай на производстве, когда работнику производятся страховые выплаты в связи с повреждением здоровья в порядке обязательного социального страхования. Понятие несчастного случая на производстве дано в Федеральном законе от 24 июля 1998 г. "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3803).

Несчастный случай на производстве - событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных этим законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности. Поскольку в указанном Законе термин "трудовое увечье" не употребляется, очевидно, при определении преимуществ второго уровня следует за основу принимать рассмотренное выше понятие трудового увечья.

Норма о преимущественном праве инвалидов Великой Отечественной войны большого значения не имеет, поскольку работников, достигших такого преклонного возраста, практически нет. В то же время при определении данной категории следует руководствоваться ст. 4 Федерального закона "О ветеранах".

Круг лиц из числа работников, повышающих свою квалификацию без отрыва от производства и пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, сузился. Теперь к ним относятся только те работники, которые повышают свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. При этом форма обучения и вид учреждения профессионального образования значения не имеют (см. комментарии к гл. 31 и 32 ТК).

§ 3. При определении преимуществ второго уровня может сложиться ситуация, когда все работники относятся к той или иной категории из указанных в ст. 179. Поскольку их преимущества равны, то, видимо, предпочтение должно быть отдано тем из них, кто одновременно относится к нескольким из названных категорий. Если такого критерия нет, то работодатель вправе отдать предпочтение любому из этих работников, и орган по рассмотрению трудового спора, очевидно, не может пересматривать решение работодателя.

§ 4. В ст. 179 не указаны многие категории работников из тех, что были предусмотрены в ст. 34 КЗоТа РФ, например жены (мужья) военнослужащих; граждане, уволенные с военной службы; лица, пострадавшие в связи с аварией на Чернобыльской АЭС, ликвидаторы аварии и некоторые другие.

Исключение из Кодекса супругов военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, не лишает их преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, поскольку это право предусмотрено для них ст. 10, 23 Федерального закона от 27 мая 1998 г. "О статусе военнослужащих" (СЗ РФ. 1998. N 22. Ст. 2331). Данный Закон предусматривает это право и для одиноких матерей военнослужащих, проходящих военную службу по призыву (ст. 23).

Граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата на основании ст. 14 (п. 13) Закона РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС", в редакции от 18 июня 1992 г. (Ведомости РФ. 1991. N 21. Ст. 699; 1992. N 32. Ст. 1861).

Важным является положение, закрепленное в ч. 3 ст. 179, о том, что коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. Очевидно, другим категориям работников, указанным в коллективном договоре, работодатель может отдать предпочтение в оставлении на работе лишь в том случае, когда нет работников, пользующихся этим правом в силу Кодекса или иных законов