

ПЛАН-КОНСПЕКТ **занятия профсоюзного кружка по теме «Сокращение численности или штата работников организации»**

Цель занятия: научить профсоюзный актив и членов профсоюза правильно ориентироваться в ситуации, связанной с увольнением в связи с сокращением численности или штата работников.

Дата проведения занятия для председателей
первичных профсоюзных организаций
школ города - 14 марта 2007 года
Количество присутствующих - 25 из 28.

Дата проведения занятия для председателей
первичных профсоюзных организаций
школ района – 16 марта 2007 года
Количество присутствующих – 21 из 25

СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЯ.

Вступительное слово.

В связи с уменьшением численности учащихся в школах, уменьшением классов-комплектов ежегодно есть случаи сокращения численности педагогических работников. Поэтому данная тема актуальна, и знание этих вопросов поможет каждому председателю первичной профсоюзной организации в решении вопросов, возложенных на профсоюзный комитет.

Задача профсоюзного комитета и председателя первичной профсоюзной организации – справедливо, в соответствии с трудовым законодательством принимать решение о мотивированном мнении профсоюзного комитета по вопросу о сокращении численности работников.

1. Понятие о сокращении штата.

В образовательном учреждении сокращение численности работников может происходить при уменьшении количества классов, изменении штатного расписания, сокращении базисного учебного плана. Сокращение численности или штата работников – это расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников предусмотрено статьей 81.п.2 Трудового Кодекса РФ.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий, а при массовом сокращении работников не позднее чем за три месяца./ст.82 ТК РФ/

2. Преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штата работников /ст.179 ТК РФ/

При сокращении преимущественное право на оставление на работе предоставляется лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается : семейным – при наличии двух и более иждивенцев, лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком , работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам ВОВ и боевых действий по защите Отечества, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

3.Гарантии и компенсации работникам при сокращении численности или штата работников /ст.180 ТК РФ/

При сокращении численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в соответствии с квалификацией работника.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.Выходное пособие. /ст.178 ТК РФ/

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается **выходное пособие в размере среднего месячного заработка**, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, **но не свыше двух месяцев со дня увольнения /с зачетом выходного пособия/.**

Средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при

условии, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей. /ст.261 ТК РФ/

Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата **не допускается:**

- с беременными женщинами
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет
- с одинокими матерями, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет /ребенка инвалида до 18 лет/
- с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

6.Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа /ст.373 ТК РФ/

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников с работником, **являющимся членом профсоюза**, работодатель направляет в выборный профсоюзный орган проект приказа и копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения.

Профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения копии проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет свое мотивированное мнение в письменной форме.

В случае, если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении согласия работодатель по истечении десяти дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в государственную инспекцию труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Необходимо обратить внимание на следующее:

1.Соглашение между администрацией БМО, управлением образования и городской организацией профсоюза на 2007-2009 годы предусматривает:

педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, **сокращением численности или штата**, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия продлевается на один год.

2. При прекращении трудового договора с работником в связи с сокращением штата в трудовой книжке в разделе «Сведения о работе» в графе 3 делается запись: «Уволен по сокращению штата работников организации, пункт 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации».

Практические задания по вопросу о сокращении численности или штата работников.

1. Учитель Иванова О.П. имеет высшую квалификационную категорию, а учитель Павлова Г.Б. имеет 1 квалификационную категорию, но на ее иждивении находятся двое детей дошкольного возраста. Кто имеет преимущественное право на оставление на работе?

Преимущественное право имеет работник с более высокой квалификацией – Иванова О.П.

2. Директор школы принимает решение об увольнении учителя в связи с сокращением численности работников в период временной нетрудоспособности учителя. Прав ли директор?

Директор не прав, в период временной нетрудоспособности увольнять работников в связи с сокращением нельзя /ст.81 ТК РФ/

3. Два учителя имеют одинаковую квалификацию и семейное положение, но один обучается заочно в институте по направлению образовательного учреждения. Кто имеет преимущество на оставление на работе при сокращении?

Преимущество имеет тот, кто обучается заочно.

Рассмотрение ситуации об увольнении учителя истории СОШ №5, Заслуженного учителя школы РФ Уполовникова В.И. в связи с сокращением штата.

Участники кружка были ознакомлены со следующими документами:

- 1. Заявление Уполовникова В.И. в горком профсоюза о проверке законности его увольнения.*
- 2. Справка председателя горкома профсоюза о проверке законности увольнения Уполовникова В.И.*
- 3. Уведомление директора школы о предупреждении Уполовникова В.И. об увольнении.*
- 4. Протокол заседания профкома о даче согласия на увольнение Уполовникова В.И.*
- 5. Представление председателя горкома профсоюза директору школы Мазуриной О.А. о восстановлении на работе Уполовникова В.И.*
- 6. Ответ директора школы на представление председателя горкома профсоюза.*

Обсудив данную ситуацию, участники кружка пришли к выводу, что увольнение было незаконным, так как нарушены статьи Трудового Кодекса РФ: ст.81, п.2/отсутствует фактическое сокращение штата/,ст.373, ч.5 /трудовой договор расторгнут позднее одного месяца со дня получения решения профсоюзного комитета/.

Профсоюзный комитет дал необоснованное решение на увольнение работника в связи с сокращением штата, так на 1 сентября 2006 года согласно учебному плану и количеству классов-комплектов имелось 34 часа истории. В школе 3 учителя истории, но на 1 сентября и на момент проверки два учителя находятся в отпуске по уходу за ребенком.

При подготовке занятия использованы:

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Газеты «Мой профсоюз» и «Просвещенец»
3. Трехстороннее Соглашение
4. Инструкция по заполнению трудовых книжек.

Всем участникам кружка был дан следующий материал:

Дата и исходящий
номер документа

В профсоюзный комитет
средней общеобразовательной
школы № _____

ОБРАЩЕНИЕ
о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного в
соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса РФ.

Директор средней общеобразовательной школы № _____
_____ направляет проект приказа о
прекращении трудового договора
с _____

Ф.И.О. полностью, должность увольняемого работника
в соответствии с п.2 ст.81 Трудового Кодекса и обоснование по нему с
приложением следующих документов:

перечисляются все документы, служащие основанием для правомерности издания приказа

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной
форме ваше мотивированное мнение по проекту приказа.

Приложение на _____ листах.

Директор школы № _____

Подпись

Ф.И.О.

Дата и исходящий
Номер документа

Директору средней общеобразовательной
школы № _____

ВЫПИСКА

из протокола №___ заседания профсоюзного комитета средней общеобразовательной школы №___ от _____ 2007 года.

Избрано в состав профкома - ___ чел.

Присутствовали - ___ чел.

/перечислить – Ф.И.О./

СЛУШАЛИ: об утверждении мотивированного мнения по вопросу издания директором школы проекта приказа в соответствии с обращением от _____ 2007 г. №___

ПОСТАНОВИЛИ: согласно статьи 373 Трудового Кодекса РФ, на основании проверки соблюдения директором школы норм трудового права при подготовке проекта приказа о прекращении трудового договора с

Ф.И.О. полностью, должность увольняемого работника

в соответствии с п.2 статьи 81 Трудового Кодекса РФ утвердить следующее мотивированное мнение:

1.Представленный проект приказа №___ и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность его издания, соответствуют требованиям , установленным Трудовым Кодексом РФ /и коллективным договором/.

2.Согласиться с принятием директором школы решения об издании приказа о прекращении трудового договора с

в соответствии с п.2 статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

Председатель профсоюзного комитета _____

Выписку из протокола профсоюзного комитета №___ от _____ 2007 г.

Получил _____
дата

Директор школы _____
Подпись _____ Ф.И.О. _____

ПАМЯТКА

для председателя профкома по вопросу увольнения работников в связи с сокращением численности или штата работников.

- 1.Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников производится в соответствии **со статьей 81 пункт 2** трудового Кодекса РФ.
- 2.Порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии **со статьей 373 Трудового Кодекса РФ**.
- 3.При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых отношений в соответствии с пунктом 2 статьи 81 работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету **не позднее чем за два месяца** до проведения соответствующих мероприятий./ст.82 Трудового Кодекса РФ/
- 4.Работодатель представляет в профком **проект приказа и копии документов**, являющиеся основанием для принятия указанного решения./ст.373 Трудового Кодекса РФ/
- 5.Профком **в течение семи рабочих дней** со дня получения проекта и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.
- 6.В случае, если профком выразил несогласие с предполагаемым мнением работодателя, то производятся действия в соответствии **со статьей 373, абзац 3**.
- 7.Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор **не позднее одного месяца** со дня получения мотивированного мнения профкома. /ст.373 Трудового Кодекса РФ/
- 8.Вопрос о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников решается в соответствии **со статьей 179** Трудового Кодекса РФ.
- 9.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников **работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу** в той же организации, соответствующую квалификации работника. /ст.180 Трудового Кодекса РФ/
- 10.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением численности работник предупреждается работодателем персонально и под расписку **не менее чем за два месяца до увольнения**.
- 11.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства на два или три месяца /с зачетом выходного пособия/ /ст.178/
- 12.В соответствии со ст.261 Трудового Кодекса **не допускается** расторжение трудового договора в случае сокращения численности работников или штата /кроме случаев ликвидации учреждения/ с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в

возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет /ребенка-инвалида до 18 лет/.