

Содержание
Методического пособия для профактива
«Сокращение численности или штата работников»

Стр.

1. Основные Положения
2. Документы, необходимые для проведения процедуры сокращения численности или штата работников
3. Кадровое делопроизводство при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата
4. Образцы документов, необходимых для проведения процедуры сокращения численности или штата работников
5. Ответы на актуальные вопросы, возникающие в связи с увольнением работников по сокращению численности или штата
6. Трудовые споры о восстановлении на работе.
Образец искового заявления о восстановлении на работе

Сокращение численности или штата работников

(Методическое пособие для профактива)

Основные положения.

1. Основанием для увольнения работников по сокращению численности или штата является решение работодателя - приказ, план мероприятий по совершенствованию структуры, повышению производительности труда и др.
2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата необходимо руководствоваться пунктами 1,2 статьи 81, статьями 82, 178, 179, 180, 373 ТК РФ, условиями коллективного договора организации.
3. Для того чтобы увольнение по данному основанию было правомерным, работодатель должен соблюдать следующие требования трудового законодательства:
 - сокращение численности или штата работников организации должно быть фактическим, что подтверждается штатным расписанием, из которого на момент расторжения с работниками трудовых договоров исключены должности, ими занимаемые. Работник, уволенный по пункту 2 статьи 81 ТК РФ без достаточных на то оснований, подлежит восстановлению на работе;
 - соблюдение преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) работников, имеющих более высокую квалификацию, тех, кого запрещено увольнять (например, беременных). Если же уровень квалификации или наличие профессиональных навыков одинаков, предпочтение отдается лицам, указанным в части 2 статьи 179 ТК РФ. Отдельными федеральными законами или коллективными договорами предусматриваются категории работников, имеющие преимущественное право оставления на работе. Например, преимущественное право имеют военнослужащие, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы (абзац 5 пункта 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ); не допускается увольнение при сокращении численности или штата структурного подразделения двух работников из одной семьи (пункт 3.2.3 коллективного договора ОАО «РЖД» на 2011-2013 г.г.). При исключении из штатного расписания единственной штатной единицы какой-либо должности или профессии, преимущественное оставление на работе (в сравнении с работниками других должностей и профессий) не оценивается.
 - письменное предупреждение работника об увольнении не позднее, чем за два месяца. С письменного согласия работника работодатель вправе уволить его до истечения срока предупреждения с выплатой компенсации в размере, исчисленном пропорционально оставшемуся времени (часть 3 статьи 180 ТК РФ);
 - предложение работнику с учетом его состояния здоровья другой имеющейся работы (вакантной должности или работы, соответствующей квалификации, либо нижеоплачиваемой работы). Работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности (пункт 3.5 коллективного договора ОАО «РЖД» на 2011-2013 г.г.);
 - уведомление выборного профсоюзного органа о предстоящем увольнении работников по сокращению численности или штата за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (часть первая статьи 82 ТК РФ);
 - уведомление органов службы занятости о предстоящем увольнении работников по сокращению численности или штата за два месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий (часть 2 статьи 25 Закона "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 № 1032-1);

- при массовых увольнениях работодатель (представитель работодателя) представляет информацию об этом за три месяца выборному профсоюзному органу и органам службы занятости (статья 82 Трудового кодекса, пункт 2 статьи 25 Закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). Критерии массового высвобождения предусмотрены условиями Отраслевых тарифных соглашении отраслей промышленности, строительства, транспорта;
- получение мнения выборного профсоюзного органа об увольнении работника - члена профсоюза (часть 2 статьи 82, статья 373 ТК РФ).

Документы, необходимые для проведения процедуры сокращения численности или штата работников

1. Приказ о сокращении, о мероприятиях по сокращению численности или штата.
2. Приказ об утверждении штатного расписания или новое штатное расписание (унифицированная форма).
3. Личное дело (подборка персональных данных, характеристика) работника, подлежащего увольнению.
4. Приказ о создании комиссии (далее комиссия) по проведению мероприятий в связи с сокращением численности или штата. Обязательность создания такой комиссии трудовым законодательством не предусмотрена, но её наличие имеет для работодателя и профсоюзной организации положительное значение. В открытой форме принимается решение о преимущественном праве работника быть оставленным на работе, в более корректной форме производится предупреждение работника о возможном увольнении, предлагаются вакантные рабочие места, даются разъяснения о предусмотренных законом правах и выплатах.
5. Протокол (решение) комиссии по результатам анализа преимущественного права оставления на работе (для подтверждения правомерности решения об оставлении на работе конкретного работника в связи с наличием у него преимущественного права по сравнению с другими работниками одной профессии или должности).
6. Письменное предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата.
7. Письменное согласие работника о досрочном расторжении трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.
8. Письменное предложение работнику другой работы (вакантной должности).
9. Письменное уведомление органов службы занятости. Образцы форм уведомления установлены Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99).
10. Письменное уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации о принятом решении сократить численность или штат работников.

11. Документ, содержащий мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (выписка из протокола заседания профкома).
12. Протокол разногласий (составляется в случае проведения дополнительных консультаций с профсоюзом, согласно части 3 статьи 373 ТК РФ).
13. Акт об отсутствии мотивированного мнения со стороны выборного органа первичной профсоюзной организации (в случае неполучения мотивированного мнения в семидневный срок в соответствии с частью 2 статьи 373 ТК РФ).

Кадровое делопроизводство при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата

1. Издание приказа о расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников. Приказ о расторжении трудового договора составляется по унифицированной форме № Т-8. С приказом (распоряжением) о расторжении трудового договора нужно работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае отказа работника в ознакомлении с приказом составляется соответствующий акт.
2. Издание приказа о выплатах работнику, предусмотренных Трудовым кодексом и коллективным договором в связи с увольнением по сокращению численности или штата.
3. Внесение записи в трудовую книжку при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников. В трудовой книжке указывается, что трудовой договор расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников по основаниям пункта 2 части 1 статьи 81 ТК РФ. Запись о расторжении трудового договора заверяется подписью работника, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью увольняемого работника (пункт 35 постановления правительства РФ от 16.04.2003 № 225),
4. Трудовая книжка выдается работнику в день прекращения трудового договора (часть 4 статьи 84.1 ТК РФ). В её получении работник должен расписаться в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них (пункт 41 постановления правительства РФ от 16.04.2003 № 225).
5. Оформление личной карточки при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников. В личную карточку (унифицированная форма № Т-2) вносится запись о прекращении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Выплаты работнику при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников

1. Согласно статье 178 ТК РФ работодатель обязан работнику, с которым расторгается трудовой договор в связи с сокращением численности или штата работников:
 - выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух 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 населения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
2. Выходное пособие выплачивается работнику в день увольнения (последний день работы).
 3. Для того чтобы работник получил сохраненный за ним средний заработок, он должен представить работодателю соответствующее заявление и трудовую книжку, в которой отсутствует запись о трудоустройстве, по окончании второго месяца с момента прекращения трудового договора.
 4. Работодатель выплачивает работнику средний заработок за третий месяц, если по окончании третьего месяца после увольнения работник представляет соответствующую справку органа службы занятости о том, что он не трудоустроен. Чтобы получить такое решение, работник должен встать на учет в службе занятости в течение двух недель с момента увольнения.
 5. Если работодатель с письменного согласия работника расторгнет с ним договор ранее двухмесячного срока предупреждения, то, согласно части 3 статьи 180 ТК РФ, работник получает дополнительную компенсацию в размере среднего заработка исчисленную пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения.
 6. Производятся выплаты, предусмотренные коллективным договором или Отраслевым соглашением.
 7. В соответствии со статьей 127 ТК РФ при прекращении трудового договора работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Образцы документов, необходимых для проведения процедуры сокращения численности или штата работников

Образец № 1

П Р И К А З руководителя организации (структурного подразделения)

« ____ » _____ г.

№ _____

О сокращении численности или штата работников

В соответствии с приведением численности к объему выполняемой работы в целях оптимизации производства и снижения эксплуатационных расходов, согласно приказу вышестоящей организации от « ____ » _____ № _____,

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Сократить численность и штат работников следующих профессий:

- Уборщик производственных помещений	- 3 чел.
- Грузчик	- 3 чел.
Всего:	- 6 чел.
2. Главному инженеру внести изменения в технологию производства (перевозок).
3. Экономисту внести изменение в штатное расписание (планы по труду).
4. Заместителю руководителя по кадрам провести увольнение в установленном законом порядке.

Руководитель

С приказом ознакомлены:

Органу службы занятости

Председателю первичной профсоюзной организации

С В Е Д Е Н И Я

о работниках, подлежащих увольнению по сокращению численности или штата
согласно приказу от _____ № _____

№№	Ф.И.О.	Должность	Примечание

Приложение: копия приказа _____ № _____.

Руководитель

« ____ » _____

Исполнитель:

Телефон:

Отметка о получении, дата, роспись

Органу службы занятости

Председателю первичной профсоюзной организации

И Н Ф О Р М А Ц И Я
о массовом высвобождении работников

(полное наименование предприятия)
Адрес _____
Телефон _____
Списочная численность занятых на предприятии (чел.) _____ (на дату уведомления)
Причина массового высвобождения _____
Численность работников, подлежащих высвобождению (чел.) _____
Дата начала массового высвобождения _____
Дата окончания массового высвобождения _____

Сведения о работниках, подлежащих увольнению

Профессия	Численность (чел.)	Дата увольнения

Итого: _____

Руководитель
« ____ » _____

Исполнитель:
Телефон:

Отметка о получении: роспись, должность, дата.

П Р И К А З

« ____ » _____ г.

№ _____

О создании комиссии по проведению мероприятий в связи с сокращением численности или штата

В соответствии с приказом от « ____ » _____ № _____ о сокращении численности или штата работников,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Создать комиссию по проведению мероприятий в связи с сокращением численности или штата в следующем составе:

Председатель комиссии –

Члены комиссии: (ориентировочно)

- главный бухгалтер
- заместитель руководителя по кадрам
- экономист
- председатель первичной профсоюзной организации

2. Поручить комиссии произвести

- оценку преимущественного оставления работников на работе (статья 179 ТК РФ);
- ознакомление работников под роспись с предупреждением о предстоящем увольнении (статья 180 ТК РФ);
- ознакомление работников под роспись с предложением им другой работы (статья 81 ТК РФ).

В работе комиссии руководствоваться требованиями Трудового кодекса РФ, других Федеральных законов РФ, коллективным договором организации, практикой Верховного Суда РФ.

3. Ответственность за исполнение данного приказа возложить на заместителя руководителя по кадрам.

Руководитель

С приказом ознакомлены:

ПРОТОКОЛ № ____
заседания комиссии по проведению мероприятий в связи
с сокращением численности или штата

« ____ » _____

Присутствовали:

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Приглашены: _____

Повестка дня:

Определение кандидатов на увольнение из числа работников, должности (рабочие места) которых в связи с изменением штатного расписания подлежат сокращению.

СЛУШАЛИ:

Информацию (ф.и.о.) _____ об изменениях в штатном расписании и перечне должностей (рабочих мест), подлежащих сокращению.

ВЫСТУПИЛИ:

1. _____ - объявил список работников, занимающих должности (рабочие места), подлежащие сокращению.

2. _____ перечислил преимущественные права, предоставленные Трудовым кодексом РФ в связи с сокращением численности на оставление на работе, следующих работников (указать конкретно):

ПОСТАНОВИЛИ:

1. В список работников, рекомендуемых к возможному увольнению в связи с сокращением соответствующих должностей или рабочих мест, внести: _____ (перечислить персонально).

Основание: обстоятельства, связанные с отсутствием у них преимущественных прав на оставление на работе, выявленные в процессе обсуждения.

Голосовали: ЗА - _____, ПРОТИВ - _____, ВОЗДЕРЖАЛИСЬ - _____.

Список довести до сведения руководителя.

Председательствующий _____ Ф.И.О.

Секретарь _____ Ф.И.О.

Кому: _____

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ

о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата

В связи (формулировка из приказа о сокращении) _____

предупреждаю _____
(фамилия, имя, отчество работника)

(должность)

что Вы подлежите увольнению в связи с сокращением численности или штата по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ «_____» _____ с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка, с сохранением среднего заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства в течение третьего месяца со дня увольнения, согласно решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Кроме того, Вам будет выплачено на основании коллективного договора:

Руководитель организации _____
(структурного подразделения, который имеет право приема и увольнения работников)

С предупреждением ознакомлен: _____
подпись работника Ф.И.О.

Дата «_____» _____

Кому: _____

ПРЕДЛОЖЕНИЕ
вакантной должности (иной работы) с учетом состояния здоровья работника

В связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата организации (структурного подразделения), согласно части первой статьи 180, части третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, Вам в порядке трудоустройства, предлагаются следующие вакантные должности (вакантные рабочие места):

Руководитель организации _____
(структурного подразделения, который
имеет право приема и увольнения работников)

С предложенной работой _____
(согласен, не согласен)

Подпись работника: _____
Ф.И.О.

Дата « _____ » _____

Кому: _____
Ф.И.О. , должность сокращаемого работника

СПРАВКА

По состоянию на «_____» _____ вакантных мест для Вашего трудоустройства в связи с предстоящим увольнением по сокращению численности или штата (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ) в организации нет.

Руководитель организации _____
(или структурного подразделения, имеющий
право приема и увольнения работников)

Ознакомлен:

Подпись работника: _____
Ф.И.О.

Дата «_____» _____

Кому: _____

ПРЕДЛОЖЕНИЕ
о расторжении трудового договора
без предупреждения за два месяца

В порядке части третьей статьи 180 ТК РФ, предлагаю Вам дать согласие на увольнение по сокращению численности или штата (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ) без предупреждения за два месяца.

При этом Вы имеете права на получение дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения.

Кроме того, Вам будет выплачено на основании коллективного договора:

Руководитель организации _____
(или структурного подразделения, имеющий
право приема и увольнения работников)

С предложением _____
(согласен, не согласен)

Подпись работника: _____
Ф.И.О.

Дата « _____ » _____

ПРОТОКОЛ № _____
заседания профсоюзного комитета ППО _____
« _____ » _____

Присутствовали члены профкома:

Приглашены:

Повестка дня:

1. Рассмотрение обоснованности проектов приказов работодателя на увольнение работников в связи с сокращением численности или штата. Рассмотрение обоснованности определения работодателем преимущественного оставления на работе и кандидатов на увольнение из числа работников организации, должности (рабочие места) которых подлежат сокращению.
2. Вынесение мотивированного мнения.

По вопросу обоснованности проектов приказов работодателя на увольнение работников в связи с сокращением численности или штата и определения кандидатов на увольнение работников, СЛУШАЛИ:

Информацию представителя работодателя _____, который

1. объявил список работников, занимающих должности (рабочие места), подлежащие сокращению.
2. перечислил преимущественные права, предоставленные Трудовым кодексом РФ и коллективным договором в связи с сокращением численности на оставление на работе, следующих работников (указать конкретно):

ВЫСТУПИЛИ: _____

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Принять мотивированное мнение по проекту приказа работодателя об увольнении работника (Ф.И.О., должность) _____ в связи с исключением из штатного расписания должности _____ (отдельное мотивированное мнение по каждому работнику, возможно на отдельном листе).

ГОЛОСОВАЛИ: ЗА - _____, ПРОТИВ _____, ВОЗДЕРЖАЛИСЬ _____.

Мотивированные мнения довести до сведения руководителя.

Председательствующий _____

Ф.И.О.

Секретарь _____

Ф.И.О.

Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета

(наименование ППО)
от « _____ » _____ № _____

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

по проекту приказа работодателя
об увольнении в связи с сокращением численности или штата
(пункт 1 части 1 статьи 81 ТК РФ)

Ф.И.О. работника

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении
трудового договора с _____
(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, подразделение

или место работы увольняемого работника)

и приложенные к нему копии документов подтверждают (не подтверждают)
правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями _____
ТК РФ (иными нормативными актами), пунктам _____ коллективного договора.

Проект приказа учитывает (не учитывает) преимущественное оставление на работе
работника, а также дополнительные обстоятельства

На основании изложенного профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации
_____ считает возможным (невозможным)
согласиться с решением работодателя о расторжении трудового договора с работником
_____ по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ.

Председатель первичной профсоюзной организации _____

Мотивированное мнение выборного органа первичной
профсоюзной организации получил представитель работодателя : _____

Дата " ____ " _____

Запись в трудовой книжке

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
6	25	8	2011	Уволен в связи с сокращением численности или штата работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 25.08.2011 № 187-к
		Специалист по управлению персоналом роспись специалиста ПЕЧАТЬ			
		С записью в трудовой книжке ознакомлен: роспись работника			

Ответы на актуальные вопросы, возникающие в связи с увольнением работников по сокращению численности или штата

1. ВОПРОС: Как отличить понятие "сокращение численности" от понятия "сокращение штата"?

ОТВЕТ: Численность работников - это списочный состав работников. Сокращение численности есть уменьшение количественного состава работающих (например, рабочих специальностей на заводах, согласно плану по труду).

Штат работников - это совокупность руководящих должностей, специалистов, согласно штатному расписанию организации.

Сокращение штата - это исключение из штатного расписания отдельных подразделений или штатных единиц.

2. ВОПРОС: Обязан ли работодатель обосновывать в документах на увольнение работников основание изменения штатного расписания или уменьшение численности работников организации?

ОТВЕТ: Трудовой кодекс не ограничивает работодателя в его праве определять меры в увеличении эффективности деятельности. Работодатель самостоятельно определяет структуру и штат организации, следовательно, он вправе вносить изменения в штатное расписание и устанавливать численность работников. Объективные причины уменьшения численности или изменение штата правоохранительными органами, как правило, не рассматриваются. Однако, необходимость расторжения трудового договора с конкретным работником подлежит обязательному обоснованию, поскольку статья 179 ТК РФ устанавливает правила преимущественного оставления на работе. В случае разрешения спора в суде работодателю придется доказать соблюдение порядка расторжения договора по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

3. ВОПРОС: Согласно части 1 статьи 82 ТК РФ работодатель обязан при принятии решения о сокращении численности или штата сообщить об этом письменно выборному профсоюзному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Какой момент считать началом мероприятий по сокращению численности или штата?

ОТВЕТ: Этот вопрос всегда вызывал споры между юристами. Действительно, соответствующим началом мероприятия можно обоснованно считать получение персонального предупреждения работником за два месяца до увольнения. То есть фактически работодатель обязан был бы уведомлять выборный профсоюзный орган не менее чем за четыре месяца до увольнения работника.

С таким применением части 1 статьи 82 ТК РФ не согласился Конституционный суд РФ.

Ниже приводится соответствующая выдержка из Определения Конституционного суда РФ от 15.01.2008 № 201-О-П:

«Исходя из изложенного и руководствуясь статьей 6, пунктом 2 части первой статьи 43, частью первой статьи 79 и частью второй статьи 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде РФ», Конституционный Суд РФ
ОПРЕДЕЛИЛ:

1. Нормативное положение части первой статьи 82 Трудового кодекса РФ, согласно которому при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 данного Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в системе действующего правового регулирования означает, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

Конституционно-правовой смысл указанного нормативного положения, выявленный Конституционным Судом РФ в настоящем Определении на основе правовых позиций, изложенных им в сохраняющих свою силу решениях, является общеобязательным и исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике».

4. ВОПРОС: С какой даты должно вводиться новое штатное расписание при сокращении - до начала предупреждения работника о сокращении или в день увольнения работника по сокращению штата?

ОТВЕТ: Изменение штатного расписания - юридический факт, с которым Трудовой кодекс РФ связывает увольнение работника по инициативе работодателя. На момент уведомления работника о возможном увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ приказ о внесении изменений в штатное расписание в связи с сокращением штатных должностей уже должен быть, что дает работодателю право начать соответствующую процедуру.

Поскольку работник продолжает работать на своей должности еще два месяца, штатное расписание в это время может быть неизменным.

Однако, на момент увольнения работника изменения в штатном расписании (новое штатное расписание) должны быть утверждены.

Следует иметь в виду, что определяющее значение при решении вопроса о законности увольнения в связи с сокращением численности или штата будут иметь в совокупности приказ о сокращении штата, приказ об утверждении штатного расписания в новой редакции и соблюдение процедуры увольнения работников.

5. ВОПРОС: В организации ликвидируется структурное подразделение (филиал), который расположен в другой местности. Какие последствия повлечет это для работников? Как нужно оформить увольнение с соблюдением требований трудового законодательства?

ОТВЕТ: Согласно части 4 статьи 81 ТК РФ в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

При ликвидации организации у работодателя не возникают дополнительные обязательства в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей (статья 261 ТК РФ), работников в возрасте до восемнадцати лет (статья 269 ТК РФ), а также членов профсоюза (часть 2 статьи 82 ТК РФ). Работодатель при этом не обязан предлагать увольняемым работникам иную работу в других своих подразделениях или в головной организации, находящихся в другой местности.

Необходимо помнить, что, в соответствии с пунктом 3 статьи 21 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией организации или ее структурных подразделений, может

осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме соответствующих профсоюзных органов и иных представительных органов работников.

Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (абзац 3 пункта 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Однако, Конституционный Суд РФ в Определении от 21.04.2005 № 144-О указал, что «Расторжение трудового договора с сотрудниками, работающими в расположенном в другой местности обособленном структурном подразделении организации, осуществляется по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, **только тогда, когда работодателем принято решение о прекращении деятельности такого структурного подразделения, поскольку это фактически означает прекращение деятельности самой организации в данной местности.** А это, в свою очередь, делает невозможным перевод работников с их согласия на другую работу в ту же организацию в пределах той же местности. Ограничение сферы действия обязанности работодателя предлагать увольняемым работникам другую работу той местностью, где они фактически работают и проживают, обусловлено необходимостью обеспечения баланса интересов сторон трудового договора. Трудоустройство же указанных работников по требованию их работодателя в иные организации (в том числе в дочерние и зависимые общества) означало бы недопустимое ограничение прав этих организаций как самостоятельных работодателей».

Исходя из приведенного выше Определения КС РФ, следует, что, если у работодателя в этой местности имеются другие структурные подразделения, то увольнение работников ликвидируемого структурного подразделения производится по процедуре, предусмотренной для сокращения численности или штата, а не ликвидации организации, поскольку он не прекратил свою деятельность в данной местности.

6.ВОПРОС: В организации проводится сокращение только одной должности бухгалтера. Обязана ли организация уведомлять о предстоящем сокращении орган службы занятости, если сокращению подлежит одна должность?

ОТВЕТ: Согласно пункту 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. Указанная норма предусматривает обязанность работодателя уведомлять орган занятости о предстоящем сокращении численности или штата вне зависимости от количества должностей, подлежащих сокращению.

7. ВОПРОС: Работодателем было принято решение о сокращении штата работников. Работники были предупреждены о сокращении за два месяца.

На момент предупреждения работников о сокращении штата у работодателя отсутствовали вакантные должности, которые он мог предложить. Однако в день увольнения (последний день истечения срока предупреждения) у работодателя появились две вакантные должности. Должен ли работодатель предложить их работникам?

ОТВЕТ: В соответствии с частью 2 статьи 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации

работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Трудовым законодательством не ограничено время, в течение которого работодатель должен предлагать имеющиеся вакантные должности.

Работодатель должен предлагать имеющиеся либо появившиеся у него вакантные должности при проведении мероприятий по сокращению штата работников в течение всего двухмесячного срока, включая последний рабочий день.

8. ВОПРОС: Работодатель предупредил о сокращении должности за два месяца. Однако два месяца уже истекли, а увольнение произведено не было. Имеет ли право работодатель уволить в связи с сокращением после двух месяцев?

ОТВЕТ: В соответствии с частью 2 статьи 180 Трудового кодекса РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Максимальный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении законодательством не установлен, поэтому предупреждение не теряет силы по истечении двухмесячного срока. Работодатель вправе произвести увольнение, например, через три месяца со дня предупреждения. Правомерность таких действий работодателя объясняется тем, что инициатива в расторжении трудового договора по сокращению численности или штата принадлежит работодателю.

Для того чтобы уволить работника после истечения двухмесячного срока предупреждения, повторного предупреждения об увольнении не требуется (разъяснение специалиста Федеральной службы по труду и занятости О.В.Кузнецовой от 29.07.2009).

9.ВОПРОС: Можно ли вручить работнику уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата через две недели после издания приказа о сокращении?

ОТВЕТ: Статьей 180 ТК РФ установлено, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Сроки вручения работодателем предупреждения после принятия решения о сокращении штата трудовым законодательством не установлены.

Следовательно, работодатель может уведомить работника о предстоящем увольнении как через день после издания приказа о сокращении, так и через две недели, но обязан следовать условию об уведомлении работника не менее чем за два месяца до увольнения.

10.ВОПРОС: Каких лиц можно отнести к числу иждивенцев работника для установления преимущественного оставления на работе? Какими документами подтверждается факт нахождения на иждивении?

ОТВЕТ: При сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, в частности, семейным работникам - при наличии у них двух или более иждивенцев (часть 2 статьи 179 ТК РФ).

Иждивенцами в целях указанной статьи являются нетрудоспособные члены семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающие от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию. При этом

Трудовой кодекс не содержит перечень лиц, входящих в категорию нетрудоспособных членов семьи.

С этой целью можно обратиться к статье 9 Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", устанавливающей условия назначения трудовой пенсии по случаю потери кормильца.

В соответствии с данной статьей к нетрудоспособным членами семьи относятся:

- дети, братья, сестры и внуки работника, не достигшие возраста 18 лет;
- дети, братья, сестры и внуки работника, обучающиеся на очной форме в общеобразовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения ими возраста 23 лет;
- дети, братья, сестры и внуки работника старше этого возраста, если они до достижения возраста 18 лет стали инвалидами. При этом братья, сестры и внуки признаются нетрудоспособными членами семьи при условии, если они не имеют трудоспособных родителей;
- один из родителей или супруг либо дедушка, бабушка работника независимо от возраста и трудоспособности, а также брат, сестра либо ребенок, достигшие возраста 18 лет, если они заняты уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками, не достигшими 14 лет, и не работают;
- родители и супруг, если они достигли 60 или 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами;
- дедушка и бабушка, если они достигли 60 или 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами при отсутствии лиц, которые в соответствии с законодательством РФ обязаны их содержать.

Перечисленные выше лица признаются иждивенцами, если они находятся на полном содержании работника или получают от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию.

К документам, позволяющим отнести то или иное лицо к иждивенцам, относятся документы, подтверждающие факт и степень родства лица с работником, нетрудоспособность члена семьи, факт нахождения на полном содержании работника или свидетельствующие об оказании работником помощи.

Таким документами являются, например, свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака, справка о составе семьи, справка об обучении члена семьи на очной форме в общеобразовательном учреждении, документы об установлении инвалидности и другие.

11.ВОПРОС: Работодатель сократил штат работников. О предстоящем увольнении работники были предупреждены персонально и под роспись за два месяца до увольнения. Работодатель в течение двух месяцев до увольнения обязал работника, должность которого была сокращена, выполнять иную работу, не соответствующую его профессии (должности). Обязан ли работник выполнять такую работу?

ОТВЕТ: Согласно статье 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работник не обязан в течение двух месяцев до увольнения выполнять иную работу, не соответствующую своей профессии (должности).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 72 ТК РФ). В силу статьи 72.2 ТК РФ по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года.

Следовательно, работодатель не вправе обязать работника в течение двух месяцев до дня увольнения выполнять иную работу, которая не предусмотрена в трудовом договоре. При этом он вправе перевести работника временно на другую работу с его письменного согласия.

12.ВОПРОС: Во время нахождения работника в ежегодном (учебном) отпуске работодатель принял решение о сокращении численности работников, и данный работник подпадает под сокращение. Каким образом работодатель должен уведомить работника в порядке статьи 180 ТК РФ и с какого числа начнет течь двухмесячный срок (в который работник должен быть предупрежден об увольнении)?

ОТВЕТ: Для того чтобы уведомить работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске работодатель вправе отзвать его из отпуска (статья 125 ТК РФ) и ознакомить с уведомлением под роспись. Течение двухмесячного срока предупреждения начнется с момента (даты) росписи работника на уведомлении. Если работник отказывается расписаться на уведомлении, работодатель может составить акт об отказе от ознакомления с уведомлением о предстоящем увольнении в связи с сокращением. Тогда срок предупреждения работника отсчитывается от даты составления акта.

В случае если работник не согласен выходить из отпуска, работодатель может направить по почте письмо с описью вложения и уведомлением о вручении. Течение двухмесячного срока предупреждения начнется с момента (даты) росписи работника на уведомлении о вручении почтового отправления.

13. ВОПРОС: Какую запись производить в трудовой книжке уволенному работнику в связи ликвидацией структурного подразделения в другой местности?

ОТВЕТ: Согласно Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69, запись в трудовую книжку по основаниям прекращения трудового договора надо делать в точном соответствии с нормами Трудового кодекса. Но в пункте 1 части 1 статьи 81 ТК РФ упоминается только о ликвидации организации или индивидуального предпринимателя, в то время как прекращение деятельности структурного подразделения не является ликвидацией организации.

Какой пункт статьи 81 указывать в приказе и трудовой книжке при увольнении работника в связи с ликвидацией структурного подразделения в другой местности мнения юристов разделились.

Одно мнение: Расторгать с работниками трудовые договоры по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, а значит, и делать ссылку на пункт 1 части 1 статьи 81 ТК РФ (Комментарий под редакцией Щур Д.Л.- Труханович Л.В. к главе 13 ТК РФ. 2008 год). Другое мнение: Прекращать трудовой договор надо по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). Сторонники этой позиции полагают, что законодатель, указав, что при прекращении деятельности филиала или представительства применяются правила, действующие при ликвидации организации, имел в виду только распространение на подобных работников определенных гарантий. В то время как расторгать трудовой договор с такими работниками следует по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, так как ликвидации организации не было, а сокращение численности работников как раз имело место.

Рекомендация: При принятии решения об указании основания увольнения работника работодателю необходимо исходить из интересов работника, поскольку возможно, что в дальнейшем он может столкнуться с трудностями при получении пособий по временной нетрудоспособности от работодателя (при увольнении в связи с ликвидацией организации пособие по временной нетрудоспособности, наступившей в течение 30 календарных дней после увольнения, выплачивает соответствующее отделение ФСС).

14. ВОПРОС: В организации предполагается сократить полставки экономиста, ранее занимающего целую ставку в штатном расписании. Как правильно оформить сокращение полставки должности в соответствии с Трудовым кодексом?

ОТВЕТ: Оформление может быть произведено несколькими способами в зависимости от причины принятия такого решения.

Первый способ. Сокращение 0,5 штатной единицы производится временно, как уменьшение рабочего времени до половины его нормальной продолжительности во избежание массового сокращения. Такое уменьшение ставки (продолжительности рабочего времени) возможно только при условиях и в порядке, перечисленных в статье 74 ТК РФ. Статья 74 ТК РФ устанавливает, что в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. В случае, когда указанные выше причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель, в целях сохранения рабочих мест, имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

Второй способ. Сокращение 0,5 штатной единицы производится работодателем на неопределенное время (постоянно) по другим причинам (не перечисленным в статье 74 ТК РФ). В этом случае уменьшение размера оплаты штатной единицы до 0,5 ставки следует рассматривать как изменение штатного расписания (исключение из него должности экономиста с полной ставкой и включением должности экономиста с 0,5 должностного оклада). При этом работодатель обязан начать процедуру сокращения численности или штата и, если сторонами не достигнуто соглашение о переводе на другую работу (в том числе на должность экономиста с 0,5 ставки), работник подлежит увольнению по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

15. ВОПРОС: Продлевается ли срок предупреждения о сокращении численности или штата работников организации в период нетрудоспособности работника на время его болезни?

ОТВЕТ: Срок предупреждения о сокращении численности или штата работников организации в период нетрудоспособности работника на время его болезни документально не продлевается, поскольку это не предусмотрено Трудовым кодексом.

Если работник, письменно предупрежденный о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата, через несколько дней получил больничный лист, то и уволить его в период временной нетрудоспособности по инициативе работодателя, нельзя. Согласно части 6 статьи 81 ТК РФ, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Как только закроется листок временной нетрудоспособности,

работодатель получает возможность продолжить процедуру увольнения по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ.

16. ВОПРОС: Обязан ли работодатель предлагать сокращаемому работнику временную работу?

ОТВЕТ: Согласно части 2 статьи 81 ТК РФ при увольнении работника в связи с сокращением штата работодатель обязан предложить работнику перевод на другую имеющуюся у него работу. Она должна не быть противопоказанной ему по состоянию здоровья. При этом Трудовой кодекс РФ не уточняет, должна ли эта работа быть постоянной, или может быть временной. Мнение юристов и судебная практика по данному вопросу различна.

Одно мнение: трудоустройство работника при сокращении на временно свободную должность Трудовым кодексом не предусмотрено.

Другое мнение: работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся свободные вакансии, в том числе временного характера.

Рекомендация: Временный перевод на другую работу с согласия работника, в том числе и в порядке трудоустройства в связи с сокращением, не противоречит требованиям статьи 72.2 ТК РФ, а по окончании срока перевода работодатель обязан возобновить процедуру увольнения по сокращению штата, поскольку должность работника, которую он занимал до временного перевода, работодателем не сохранена.

17. ВОПРОС: Работник, подлежащий в начале календарного года увольнению в связи с сокращением численности или штата, обратился к работодателю с просьбой предоставить ему ежегодный отпуск перед увольнением. Работодатель отказал ему в предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска в связи с тем, что согласно графику отпуск работнику предусмотрен в конце года (в ноябре). Правомерен ли отказ работодателя?

ОТВЕТ: Работодатель мог отказать работнику в предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска перед увольнением.

Согласно статье 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Трудовым законодательством не предусмотрено исключений в обязательном предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска вне графика для работников, которые будут уволены в связи с сокращением численности или штата.

18. ВОПРОС: Обязан ли работодатель предлагать работнику, увольняемому в связи с сокращением численности работников (инженеру), вакантную должность, которая будет требовать переквалификации работника (бухгалтер)?

ОТВЕТ: Согласно статье 196 ТК РФ, необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель при увольнении работника по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, не обязан предлагать работнику вакантную должность, которая будет требовать переквалификации работника (если это не предусмотрено коллективным договором) поскольку профессиональная подготовка и переподготовка кадров для собственных нужд право, а не обязанность работодателя.

19. ВОПРОС: Вправе ли работодатель уволить по сокращению численности, штата беременную женщину с её согласия?

ОТВЕТ: Согласно части 1 статьи 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами. Исключение составляют случаи ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Поэтому, увольнение беременной работницы по основаниям, предусмотренным пунктом 2 статьи 81 ТК РФ, даже при наличии её письменного согласия, незаконно, поскольку увольнение по этой статье производится только по инициативе работодателя и желание работницы не имеет юридической силы.

20. ВОПРОС: Работодатель уведомил работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата. До увольнения работника он пересмотрел свое решение о сокращении штата, не хочет увольнять работника по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ и оставляет на работе на прежних условиях. Работник подыскал новую работу и настаивает на увольнении, но работодатель предлагает в таком случае уволиться ему по собственному желанию. Прав ли работодатель?

ОТВЕТ: Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата (по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ) может быть произведено только по инициативе работодателя, а желание работника быть уволенным по этой статье не имеет юридической силы (статья 81 ТК РФ). Если работодатель отменяет решение о сокращении штата, он может в любой момент прекратить процедуру увольнения, предусмотренную статьями 81, 179, 180 ТК РФ. Работник должен продолжать работать на прежних условиях, либо в установленном порядке подать заявление об увольнении по собственному желанию (статья 80 ТК РФ).

21. ВОПРОС: Профком вынес мотивированное мнение о несогласии с решением работодателя об увольнении конкретного работника по мотиву: не предприняты исчерпывающие меры для его трудоустройства, предусмотренные коллективным договором. Можно ли признать работника находящимся в простое без указания срока с оплатой в размере 75% тарифной ставки (оклада).

ОТВЕТ: Действующее законодательство, определяющее основания и порядок высвобождения работников, не предусматривает возможности признания работника, должность (работа) которого сокращена, находящимся в простое с оплатой в пониженном размере.

Простой – это временное отсутствие работы по причине производственного или организационного характера (статья 72.2, 94 ТК РФ). Отсутствие работы у работников в связи с сокращением их должностей носит постоянный, а не временный характер.

На основании статей 81, 180 ТК РФ обязанность по трудоустройству высвобождаемого работника возникает у работодателя подразделения с момента предупреждения его об увольнении и продолжается вплоть до его перевода на другую работу (с согласия работника), либо до увольнения по сокращению штата (с учетом мнения соответствующего профсоюзного комитета). Законодательство о труде не предусматривает прекращение мер по трудоустройству высвобождаемого работника в случае отрицательного мнения профсоюзного комитета на его увольнение.

Следовательно, признание работника находящимся в простое будет не правомерным, если решение работодателя вызвано мнением профсоюзного комитета с несогласием на его увольнение. Работодатель подразделения обязан предлагать работнику трудоустройство вновь

и вновь, вплоть до перевода на другую работу (с его согласия) или увольнения по сокращению штата с соблюдением установленной процедуры.

22. ВОПРОС: Вправе ли работодатель по сокращению штата уволить женщину предпенсионного возраста?

ОТВЕТ: Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников регулирует статья 179 ТК РФ. В данной статье конкретное указание на женщин предпенсионного возраста отсутствует.

Особенности регулирования труда женщин установлены главой 41 ТК РФ, которая также не предусматривает гарантии при увольнении женщин предпенсионного возраста по сокращению штата.

Таким образом, если коллективным договором не предусмотрены дополнительные права этой категории работников, то работодатель вправе по сокращению штата уволить женщину предпенсионного возраста, соблюдая общий порядок такого увольнения, предусмотренный статьями 81, 178 - 180 ТК РФ.

23. ВОПРОС: Вправе ли работодатель по сокращению численности уволить работника, если у него на иждивении находятся трудоспособная жена и ребенок старше трех лет?

ОТВЕТ: При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ).

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.

Согласно статье 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не допускается. Исходя из изложенного, уволить по сокращению численности работодатель не вправе только лиц, указанных в приведенной норме, к которым рассматриваемый работник не относится.

Следовательно, работодатель вправе уволить по сокращению численности работника, если у него на иждивении находятся трудоспособная жена и ребенок старше трех лет.

Однако, следует иметь в виду, что суд, руководствуясь принципами гуманности, может восстановить такого работника на работе, с учетом всех обстоятельств, в том числе финансовых и иных возможностей работодателя.

24. ВОПРОС: После письменного предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работница узнала, что беременна. Может ли она потребовать, чтобы ее перевели на другую имеющуюся у работодателя должность?

ОТВЕТ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 2 апреля 2010 г. N 902-6-1

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено письмо. Сообщаем следующее.

В соответствии со статьей 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Таким образом, при представлении работницей медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, она не может быть уволена по сокращению численности или штата работников.

Перевод таких работников на другую работу (в том числе на нижестоящую должность) в этой организации возможен только с их согласия.

25. ВОПРОС: Работник организации является опекуном, в одиночку воспитывающим несовершеннолетнего ребенка в возрасте семи лет (отец, бабушка, другой родственник, чужое для ребенка лицо). Опекунство назначено в связи с отбыванием матерью указанного ребенка наказания в виде лишения свободы. Можно ли уволить такого работника по сокращению штата?

ОТВЕТ: Согласно статье 261 ТК РФ, расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.

Эта норма распространяется и на других лиц, воспитывающих детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет) без материнского или отцовского участия на основании разъяснения Верховного Суда РФ.

Верховный Суд Российской Федерации в вопросе 6 Разъяснений по вопросам, возникающим в судебной практике (Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2010 года, опубликованы в Бюллетене Верховного Суда РФ № 9, 2010 год), отмечает, что

«...ограничение на расторжение трудового договора с лицами, воспитывающими детей указанного в части 4 статьи 261 ТК РФ возраста без матери, не связывается данной нормой с соблюдением каких-либо условий, в частности с наличием родственных отношений с ребенком или какими-либо конкретными обстоятельствами отсутствия материнского воспитания. Поэтому рассматриваемая гарантия должна предоставляться работникам, осуществляющим лично и непосредственно фактическое воспитание детей, например в случае, если мать ребенка умерла, объявлена умершей, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, длительно отсутствует, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, находится в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов или отказалась взять своего ребенка из воспитательного, лечебного учреждения, учреждения социальной защиты населения и других аналогичных учреждений, в иных ситуациях.

Таким образом, исходя из рассматриваемых положений части 4 статьи 261 ТК РФ в целях повышения уровня социальной и правовой защиты и поддержания стабильности трудовых

отношений поименованных в ней лиц с семейными обязанностями не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за перечисленными в данной статье исключениями) наряду с работающими женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, также с работниками, воспитывающими детей этого возраста без матери в указанных выше случаях, - вне зависимости от того, являются ли они единственными воспитателями таких детей, и, кроме того, с работниками, являющимися единственными воспитателями детей, в том числе родных или усыновленных, оставшихся без материнского и (или) отцовского попечения в соответствующих случаях, в возрасте старше трех лет, но не достигших четырнадцати лет (детей-инвалидов - восемнадцати лет)».

Учитывая изложенное, в рассматриваемом случае уволить работника по сокращению штата нельзя.

26. ВОПРОС: Работница находится в отпуске по уходу за ребенком. В это время в организации производится реорганизация, в связи с чем отдел, в котором она работала, ликвидируется. Вправе ли работодатель уволить данную работницу в связи с указанными обстоятельствами или перевести ее в другой отдел, на другую должность?

ОТВЕТ: Согласно статье 261 ТК РФ, расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ) не допускается за исключением ликвидации организации.

Поскольку реорганизация организации не является ликвидацией, а ликвидацию отдела следует рассматривать как сокращение штата работников, работодатель не вправе уволить работницу, находящуюся в отпуске по уходу за ребенком.

Исходя из требований статьи 72.1 ТК РФ, перевод на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ.

При этом данные нормы распространяются на всех работников, в том числе тех, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком.

Следовательно, перевод работницы, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, в другой отдел или на другую должность возможен только с ее письменного согласия.

27. ВОПРОС: Выплачивается ли работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка при увольнении работника в связи с сокращением штата работников, если после расторжения договора он заключил договор на оказание услуг с той же организацией, в которой работал? Сохраняется ли за ним средний заработок за второй и третий месяц после увольнения?

ОТВЕТ: В соответствии со статьей 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо 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 двух 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

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

Трудовым кодексом РФ выплата выходного пособия не поставлена в зависимость от каких-либо дополнительных условий, в частности, выполнения работником после увольнения работы по гражданско-правовым договорам (у прежнего работодателя или в другой организации). Поэтому работнику после расторжения договора по пунктам 1 или 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, если он заключает гражданско-правовой договор с той же организацией, в которой работал, выходное пособие выплачивается на общих основаниях.

Но ему не будет сохранен средний месячный заработок на период трудоустройства за второй и третий месяц, поскольку граждане, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, считаются занятыми (статья 23 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации").

28. ВОПРОС: Сохраняется ли за работником средний заработок на период трудоустройства, если он работает по совместительству и имеет основное место работы?

ОТВЕТ: Согласно части 1 статьи 288 ТК РФ совместительство - это выполнение работником другой регулярной работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работник, который работает по совместительству, имеет основное место работы.

Согласно части 1 статьи 178 ТК РФ за работником, уволенным в связи с сокращением штата, сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства. Для его получения работник должен представить прежнему работодателю трудовую книжку, подтверждающую, что он не трудоустроен. Поэтому получить средний заработок, предусмотренный статьей 178 ТК РФ, работник не имеет права, поскольку продолжает работать по основному месту работы.

Однако, выходное пособие в размере среднего заработка по совмещаемой работе при увольнении ему обязаны выплатить (часть первая статьи 178 Т К РФ).

29. ВОПРОС: Сохраняется ли за уволенным пенсионером средний заработок за третий месяц?

ОТВЕТ: Часть 2 статьи 178 ТК РФ не предусматривает каких-либо исключений для работников, за которыми сохраняется средний заработок за третий месяц после увольнения. Согласно пункту 3 статьи 3 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" безработными не могут быть признаны граждане, которым назначена трудовая пенсия по старости (в том числе досрочно).

Мнение юристов и судебная практика по данному вопросу различна.

Одно мнение: работодатель обязан выплачивать средний заработок за третий месяц уволенному работнику- пенсионеру, поскольку часть 2 статьи 178 ТК РФ не делает никаких исключений.

Другое мнение: за третий месяц после увольнения средний заработок за работником- пенсионером не сохраняется, поскольку последний не может быть признан безработным, согласно Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Рекомендация: Если справку о нетрудоустройстве в третьем месяце после увольнения орган службы занятости все-таки выдал бывшему работнику-пенсионеру, то работодатель обязан средний заработок за третий месяц выплатить. Если работодатель не согласен с таким решением органа службы занятости (с выдачей справки о нетрудоустройстве), он может его оспорить в суде общей юрисдикции.

30. ВОПРОС: Работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, сохраняется средний заработок за второй и третий месяц трудоустройства. Он исчисляется, исходя из календарных дней или рабочих в соответствующих месяцах?

ОТВЕТ: Расчет среднего заработка производится в соответствии с нормами статьи 139 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Сначала определяется среднедневной заработок. Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде на количество фактически отработанных в этот период рабочих дней.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней в периоде, подлежащем оплате.

Если работник работал в режиме суммированного учета рабочего времени, то средний заработок исчисляется из среднечасового заработка, умноженного на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

31. ВОПРОС: Нужно ли корректировать средний заработок работника для расчета среднего месячного заработка за второй месяц после увольнения работника по сокращению штата, если с первого числа второго месяца в организации произошло повышение окладов всех работников, а работник в этом месяце не трудоустроен?

ОТВЕТ: В качестве ответа приводится разъяснение специалиста Минздравсоцразвития России Ковязиной Н.З. от 18.01.2010:

« В соответствии с частью 1 статьи 178 Трудового кодекса РФ (далее - Кодекс) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части 1 статьи 81 Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункта 2 части 1 статьи 81 Кодекса) 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).

Согласно статье 139 Кодекса расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Период трудоустройства является единым периодом сохранения средней заработной платы, а в соответствии с пунктом 16 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, повышается часть среднего заработка с даты повышения должностных окладов до окончания события, в данном случае до трудоустройства работника. Поскольку работник во втором месяце не трудоустроен, средний месячный заработок за этот месяц подлежит корректировке».

32. ВОПРОС: В организации происходит сокращение штатов. Последним рабочим днем работника является 30 октября 2011 г. Нужно ли учитывать октябрь при расчете среднего месячного заработка в целях выплаты выходного пособия?

ОТВЕТ: В качестве ответа приводится письмо Федеральной службы по труду и занятости от 22 июля 2010 г. N 2184-6-1:

«В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено письмо. Сообщаем следующее.

В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Таким образом, предшествующий период исчисляется исходя из календарных месяцев, которые определяются в соответствии со статьей 139 Кодекса. При этом продолжительность календарного месяца по смыслу данной статьи не зависит от отработки рабочего периода. В ситуации, когда работник увольняется 30 июня 2010 г., день увольнения (30 июня) является последним днем месяца и включается в календарный месяц. Следовательно, июнь 2010 г. учитывается в расчетном периоде.

В случае, когда работник увольняется 30 июля 2010 г., т.е. до конца месяца остается 1 день (31 июля), в соответствии со статьей 139 Кодекса данный месяц в расчет среднего заработка не включается».

33. ВОПРОС: Согласно статье 180 ТК РФ при сокращении численности или штата работников организации 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.

Относятся ли указанные выплаты к компенсационным выплатам, которые в соответствии с пунктом 3 статьи 217 и пп. 2 пункта 1 статьи 238 НК РФ не облагаются налогом на доходы физических лиц и единым социальным налогом?

ОТВЕТ:

МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 12 апреля 2006 г. N 03-05-02-04/45

Департамент налоговой и таможенно - тарифной политики рассмотрел письмо ОАО и сообщает следующее.

В соответствии с п. 3 ст. 217 и пп. 2 п. 1 ст. 238 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц и единым социальным налогом все виды установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных, в частности, с увольнением работников.

Статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

Так, согласно вышеназванной статье Трудового кодекса Российской Федерации работодатель в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации 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.

Таким образом, дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка работника, выплачиваемая работодателем при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, не облагается налогом на доходы физических лиц .

34. ВОПРОС: В одном из структурных подразделений организации работает женщина, родившая первого ребенка вне брака, в свидетельстве о рождении ребенка в графе "отец" стоит прочерк. Впоследствии женщина вышла замуж, однако супруг ее ребенка не усыновил. В данный момент ребенку 10 лет. Правомерно ли будет ее увольнение в связи с сокращением численности работников?

ОТВЕТ: Приводится разъяснение специалиста Минфина РФ Ю.М. Лермонтова от 17.07.2009:

«В силу ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Таким образом, данной нормой установлен запрет на увольнение одиноких матерей в связи с сокращением численности работников организации.

ТК РФ не содержит понятия "одинокая мать".

Статус одинокой матери женщина приобретает, когда отцовство ребенка юридически не установлено. В этом случае сведения об отце ребенка в справке о рождении ребенка по форме, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 31.10.1998 N 1274 "Об утверждении форм бланков заявлений о государственной регистрации актов гражданского состояния, справок и иных документов, подтверждающих государственную регистрацию актов гражданского состояния" (форма N 25), вносятся на основании заявления матери либо в графе "отец" ставится прочерк.

Аналогичная норма предусмотрена в п. 8 Положения о порядке назначения и выплаты пособий беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям, утвержденного Постановлением Совмина СССР от 12.08.1970 N 659 (далее - Положение), согласно которому государственные пособия назначаются и выплачиваются одиноким матерям (не состоящим в браке) на содержание и воспитание детей, если в свидетельствах о рождении отсутствует запись об отце ребенка или запись об отце ребенка произведена в установленном порядке по указанию матери.

В силу п. 11 данного Положения при вступлении одинокой матери в брак за ней сохраняется право на получение назначенного государственного пособия, а также на назначение пособия на детей, родившихся до вступления в брак.

При этом согласно п. 13 Положения государственное пособие, установленное для одиноких матерей, не назначается и не выплачивается на детей, на которых мать получает пенсию или алименты, а также если лицо, от которого мать родила ребенка, признано в установленном порядке отцом ребенка или если ребенок усыновлен.

Учитывая изложенное, если женщина вышла замуж, однако супруг ее ребенка не усыновил, то за ней сохраняется статус одинокой матери, а значит, ее увольнение в связи с сокращением численности работников будет неправомерным».

35. ВОПРОС: В организации в результате сокращения штата работников сокращена должность, занимаемая работником, являющимся членом профессионального союза. В какой срок организация может уволить работника в случае получения согласия профсоюза на его увольнение?

ОТВЕТ: Согласно части 5 статьи 373 ТК РФ 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 (должность). Указанная норма, предусматривая срок с даты получения мотивированного мнения профсоюза, не учитывает характер принятого профсоюзом решения (согласие либо отказ). Следовательно, в случае согласия профсоюза увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня его получения (пункт 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

36. ВОПРОС: Работодатель в связи с сокращением штата уволил работника, руководителя выборного профсоюзного органа, не освобожденного от основной работы, несмотря на то, что вышестоящий выборный профсоюзный орган отказал в даче согласия на увольнение работника. Работодатель, посчитав, что вышестоящий профсоюзный орган не мотивировал отказ по причине увольнения последствиями профсоюзной деятельности, уволила указанного работника. Правомерно ли увольнение без согласия вышестоящего профсоюзного органа?

ОТВЕТ: Согласно части 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ увольнение по инициативе работодателя, в соответствии с п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Если это требование не соблюдено или вышестоящий профсоюзный орган предварительного согласия на увольнение не дал, расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя является незаконным и он подлежит восстановлению на работе (пункт 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, Определение Верховного Суда РФ от 03.10.2008 N 78-В08-27).

**Трудовые споры
в связи с увольнением по сокращению численности или штата
(пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ)**

Основные положения

1. Трудовой спор о восстановлении на работе работника, уволенного в связи с сокращением численности или штата, рассматривается непосредственно в суде (часть 2 статьи 391 ТК РФ).
2. Работник имеет право обратиться в суд с иском о восстановлении на работе в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки (часть 1 статьи 392 ТК РФ).
3. При обращении в суд с иском, вытекающим из трудовых отношений, в том числе о восстановлении на работе, работники освобождаются от оплаты госпошлин и судебных расходов (статья 393 ТК РФ).
4. Решение о восстановлении на работе подлежат немедленному исполнению (статья 396 ТК РФ).

Образец искового заявления

В _____
(название суда)
районный суд гор. _____

Истец: _____
(Ф.И.О.)

Адрес: _____

Ответчик: _____
(наименование работодателя)

Адрес: _____

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время
вынужденного прогула

С "___" _____ г. я, в соответствии с трудовым договором от
"___" _____ года № _____, работал в организации _____
(работодатель)

в должности _____ с окладом _____ рублей.

"___" _____ г. приказом № _____ от "___" _____ г. я был уволен в
связи с сокращением численности или штата работников (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

Ответчик предлагал мне перевод на другую работу, но я отказался по причине:

(причины отказа)

Считаю мое увольнение незаконным по следующим основаниям: _____

(обстоятельства и доказательства, подтверждающие доводы истца)

Согласно статье 139 ТК РФ и трудового договора размер моей средней заработной платы составляет _____ рублей. За время вынужденного прогула с "___" _____ г. по "___" _____ г., а всего - _____ дней, взысканию в мою пользу подлежит _____ рублей.

В соответствии с пунктом 2 статьи 81, ст. ст. 139, 391, 392, 394 ТК РФ, руководствуясь ст. ст. 22, 24, 131, 132 ГПК РФ,

ПРОШУ:

1. Восстановить меня _____ на работе в организацию _____ (Ф.И.О. истца) _____ в должности _____ (наименование работодателя)

2. Взыскать с _____ в мою пользу средний заработок _____ (наименование работодателя)

за время вынужденного прогула с "___" _____ г. по "___" _____ г. в сумме _____ (_____) рублей.

ХОДАТАЙСТВО.

Прошу:

1. Заслушать в судебном заседании в качестве свидетелей следующих лиц:

2. Затребовать у ответчика копии следующих документов, поскольку в их выдаче мне было отказано:

Приложения:

1. Копия приказа о приеме истца на работу.
2. Копия трудового договора от "___" _____ г. № _____.
3. Копия приказа об увольнении от «___» _____ № _____.
4. Справка о семейном положении истца с указанием количества иждивенцев и трудоспособных членов семьи, о доходах семьи.
5. Доказательства, необходимые для решения вопроса о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.
6. Справка о размере заработной платы истца.
7. Справка о сумме выплаченного истцу при увольнении выходного пособия.
8. Расчет заработной платы за время вынужденного прогула.
9. Копия искового заявления для ответчика.

Истец _____ (подпись)
ф.и.о.

Дата

**Методическое пособие подготовлено правовой
инспекцией труда Роспрофжел
на Западно-Сибирской железной дороге**

При подготовке использованы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Комментарии к Трудовому кодексу под редакцией профессора Орловского Ю.П. (2010 год), председателя Государственной Думы Федерального Собрания по труду и социальным вопросам Исаева А.К (2011 год);
- Нормативные акты и разъяснения исполнительных органов государственной власти;
- Консультации специалистов исполнительных органов государственной власти;
- Материалы журналов «Справочник кадровика», «Налоговый вестник»;
- Материалы (публикации, разъяснения, подборки) компьютерной базы КонсультантПлюс

Составитель Колобова Л.И.