



**Профсоюз работников народного образования и  
науки  
Российской Федерации**

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ**

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ:**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО  
РЕГУЛИРОВАНИЯ**

**НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ,**

**СУДЕБНЫЕ РЕШЕНИЯ,**

**КОММЕНТАРИИ**

**Москва, июнь 2009 г.**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

**Стр.**

<b>Часть II</b>	
<b>Предисловие</b> .....	3
<b>РАЗЪЯСНЕНИЯ</b> по вопросам расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников.....	4-23
<b>Формы документов</b> по вопросам осуществления мероприятий в связи с сокращением численности или штата работников:  <b>Образец приказа</b> о сокращении численности или штата работников учреждения.....	24-25
<b>Образец приказа</b> о формировании комиссии по высвобождению работников в связи с сокращением численности или штата.....	26-27
<b>Примерная форма предупреждения работника</b> об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.....	28
<b>Форма уведомления работника</b> о сокращении численности или штата работников учреждения и наличии вакантных должностей.....	29
<b>Примерная форма уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации</b> о сокращении численности или штата работников учреждения.....	30-31
<b>Примерный образец обращения работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации</b> для получения мотивированного мнения.....	32
<b>Образец оформления мотивированного мнения профсоюзного органа</b> о возможном расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.....	33-34
<b>Примерный образец оформления мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации</b> по проекту приказа (распоряжения) работодателя.....	35-36

<b>Форма протокола об итогах проведения консультаций</b> между выборным органом первичной профсоюзной организации и работодателем по вопросам возможного расторжения трудового договора с работниками.....	37-39
---	-------



## Предисловие

Уважаемые коллеги!

В связи с продолжающимися и активизирующимися в 2009 году процессами проведения в федеральных образовательных учреждениях, а также в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в субъектах Российской Федерации мероприятий по высвобождению педагогических и других категорий работников учреждений, вызванных прежде всего оптимизацией и реструктуризацией сети образовательных учреждений (реорганизация и ликвидация), а также сокращением их финансирования, особую актуальность приобретает вопрос о гарантиях прав работников образовательных учреждений при прекращении трудовых отношений в связи с сокращением численности или штата работников.

Расторжение трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением численности или штата работников должно осуществляться в порядке, установленном трудовым законодательством, с соблюдением всех предусмотренных законодательством Российской Федерации гарантий при увольнении по данному основанию.

В целях оказания практической и методической помощи профсоюзным организациям, работодателям, представителям органов управления образованием и работникам образовательных учреждений при разрешении возникающих вопросов по этой проблематике специалистами аппарата ЦК Профсоюза подготовлен настоящий информационный бюллетень в трех частях, в который включены федеральные нормативные правовые акты, судебные постановления и решения, комментарии специалистов, а также методические материалы, относящиеся к регулированию порядка расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.

Направляем настоящий тематический информационный бюллетень для использования в практической работе и надеемся, что материалы сборника

окажут реальную помощь в защите трудовых прав работников и реализации в этой части прав профсоюзных организаций.

Заместитель Председателя Профсоюза

Т.В. Куприянова

---

Сборник подготовлен в правовом отделе и отделе по вопросам общего образования аппарата ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Составители сборника: секретарь-зав. правовым отделом Ж.П. Осипцова, эксперт В.Н. Понкратова, главный специалист по правовым вопросам Ж.Ю. Дорохина.

## **РАЗЪЯСНЕНИЯ**

### **по вопросам расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников образования**

#### **I. Правовые основания для осуществления мероприятий по высвобождению работников образования**

В процессе функционирования образовательных учреждений, как и других организаций, возникает необходимость в оптимизации организации труда работников в учреждении по разным причинам, к числу которых относятся:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса учреждения (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.);

изменение порядка и объемов финансирования и т.п.

В этих случаях возникают объективные основания для проведения в учреждении мероприятий по сокращению численности или штата работников, которые должны быть осуществлены с соблюдением требований трудового законодательства и с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений.

#### **Нормативно-правовую основу этих мероприятий составляют:**

Трудовой кодекс РФ;

федеральные законы;

законы субъектов Российской Федерации;

нормативные правовые акты федерального и регионального уровней;

акты социального партнерства (соглашения разных уровней и видов, коллективные договоры);



локальные нормативные акты.

Трудовой кодекс РФ (далее сокращенно - ТК РФ) предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников - **пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.**

Причинами увольнения работников образования, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ могут являться:

- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ;
- сокращение финансирования образовательного учреждения и т.п.

Следует отметить, что как таковое определение понятия «сокращение численности или штата работников» в трудовом законодательстве отсутствует, однако при его применении необходимо исходить из того, что сокращение численности работников проявляется в уменьшении численного (количественного) состава работников по одноименным профессиям, должностям, а сокращение штата – в полном исключении из штатного расписания учреждения отдельных должностей, отдельных структурных подразделений.

Например, в штатном расписании предусмотрена должность лаборанта, которую занимают 4 человека (должностные обязанности одинаковые, но работа осуществляется в разных учебных кабинетах), т.е. предусмотрены 4 штатные единицы по одному наименованию должности.

Если сокращается должность, то все 4 человека увольняются по сокращению штата, если сокращается численность, например до 2 человек, то должность лаборанта в штатном расписании остается, а численность работников, ее занимающих, сокращается до 2 человек.

Однако независимо от того, что понятия «сокращение численности» и «сокращение штата» работников несколько отличаются по своему

содержанию, правовые последствия и порядок увольнения при этом являются одинаковыми.

Расторжению трудового договора по этому основанию должен предшествовать ряд действий, составляющих в целом определенную процедуру увольнения, которая установлена трудовым законодательством.

Необходимые дополнительные разъяснения по этому вопросу исходя из судебной практики содержатся в **постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»** в редакции **постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63** (далее - постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63).

Для того чтобы применение работодателем данного основания расторжения трудового договора было правомерным, **необходимо соблюдение следующих обязательных условий:**

действительное, т.е. реальное сокращение численности или штата работников учреждения (доказывается сравнением прежней и новой численности или штата работников в соответствии со штатным расписанием);

уведомление в установленном порядке государственных органов службы занятости и выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – выборный профсоюзный орган) о проведении соответствующих мероприятий;

обеспечение преимущественного права на оставление на работе в соответствии со статьей 179 ТК РФ, а также запрет на увольнение по инициативе работодателя в установленных случаях;

письменное персональное предупреждение работника под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения (работника, заключившего трудовой договор на срок до 2 месяцев, - не менее чем за 3 календарных дня (ч. 2 ст. 292 ТК РФ); работника, занятого на сезонных работах, - не менее чем за 7 календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ);

предложение работнику имеющейся работы (как вакантной должности или работы, соответствующей квалификации работника, так и

вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья (при этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а вакансии в других местностях предлагаются, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором);

обеспечение учета мнения выборного профсоюзного органа об увольнении работника - члена профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ, а также согласование увольнения с вышестоящим выборным профсоюзным органом в определенных случаях;

обеспечение в соответствии со статьей 178 ТК РФ материальных и социальных гарантий, связанных с увольнением в связи с сокращением численности или штата работников (выплата выходного пособия, сохранение среднего заработка на период до трудоустройства и т.д.).

Нарушение работодателем установленной законом процедуры увольнения работника по сокращению численности или штата может повлечь признание увольнения в судебном порядке незаконным и необоснованным, восстановление работника на прежней работе, выплату ему среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещение морального вреда, а также юридическую ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.

## **II. Действия работодателя при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников образования**

Сокращение численности или штата может производиться как путем сокращения работников, занимающих штатные должности (равно как и сокращения количества работников, не предусмотренных непосредственно в штатном расписании, например, учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, а также преподавателей, за исключением преподавателей учреждений высшего и дополнительного профессионального образования), так и путем ликвидации вакантных ставок штатных должностей.

Как уже было отмечено выше, одним из обязательных условий законности увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является реальное сокращение численности или штата работников.

**Подтверждением факта сокращения численности или штата работников и ПЕРВЫМ ШАГОМ в цепи последовательных действий работодателя являются:**

*1. Принятие решения о проведении сокращения численности или штата работников, являющееся основанием для внесения соответствующих изменений в штатное расписание учреждения (в равной степени и в количество работников: учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования (далее сокращенно - учреждения НПО и СПО), численный состав которых определяется в ином порядке)<sup>2</sup>.*

Новое штатное расписание или изменения в действующее штатное расписание должно предусматривать реальное сокращение численности или штата работников, т.е. вместо сокращаемой должности недопустимо одновременное введение в штатное расписание новой аналогичной должности, на которую принимается другой работник.

При этом следует иметь в виду, что согласно п. 9 ч. 2 ст. 32 Закона РФ «Об образовании» образовательные учреждения самостоятельно устанавливают структуру управления деятельностью образовательного учреждения, штатное расписание и распределяют должностные обязанности.

Количество штатных единиц управленческого и технического персонала образовательного учреждения, как правило, зависит от количества классов, групп и других условий, тогда как число учителей, преподавателей разных предметов и специальностей определяется, прежде всего, исходя из количества часов по учебным планам и учебным программам, а также верхнего предела учебной нагрузки, если таковой установлен.

---

<sup>2</sup> Образец приказа о сокращении численности или штата работников учреждения приводится в части II настоящего сборника.

Следует отметить также, что законодательством РФ для учителей не установлен предельный объем учебной нагрузки, в отличие от преподавателей учреждений НПО и СПО, для которых в соответствии с пунктом 54 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении) (утверждено постановлением Правительства РФ от 18 июля 2008 г. № 543) и пунктом 52 Типового положения об образовательном учреждении начального профессионального образования (утверждено постановлением Правительства РФ от 14 июля 2008 г. № 521) учебная нагрузка на учебный год, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Согласно пункту 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении (утверждено постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 196, с последующими изменениями и дополнениями) объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

Необходимо кроме того учитывать, что при одном и том же объеме учебной нагрузки по учебному плану и учебным программам количественный состав учителей, а также преподавателей учреждений НПО и СПО может быть различным: при учебной нагрузке у каждого учителя и преподавателя в пределах или менее установленной нормы часов за ставку заработной платы, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», в образовательном учреждении их численность будет больше, чем в случаях, когда учебная нагрузка учителей и преподавателей превышает норму, установленную за ставку заработную плату.

Вместе с тем, следует заметить, что при сохранении общего объема учебной нагрузки, например в общеобразовательном учреждении, либо при его незначительном уменьшении, приводящем в свою очередь к уменьшению учебной нагрузки учителей, сокращение их численности или перераспределение учебной нагрузки между другими учителями нельзя считать правомерным, поскольку в соответствии с пунктом 66 указанного

выше Типового положения учителя (с их письменного согласия) имеют право работать с учебной нагрузкой менее установленной нормы часов за ставку заработной платы.

Таким образом, увольнение одного работника и прием на его место другого, ранее не работавшего в учреждении, рассматривается как отсутствие фактического сокращения и является основанием для восстановления ранее уволенного работника.

Кроме того, трудовое законодательство не предусматривает возможности перестановки (перегруппировки) работников, в том числе в пределах однородных должностей. Увольнению подлежат те работники, должности которых сокращаются. Не допускается также увольнение по мотивам сокращения численности или штата лиц, достигших пенсионного возраста, а также менее квалифицированного работника, если занимаемые ими должности не сокращаются.

## ***2. Издание приказа об утверждении нового штатного расписания (о внесении изменений в штатное расписание).***

Процедура увольнения по данному основанию не может проводиться до утверждения в установленном порядке нового штатного расписания (внесения изменений в штатное расписание), издания приказа о новой численности работников, непосредственно не предусмотренных штатным расписанием (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей), и основаниях для такого изменения.

**Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»** утверждены согласованные с Министерством финансов РФ, Министерством экономического развития и торговли РФ, Министерством труда и социального развития РФ унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, включая формы по учету кадров, к которым отнесена форма № Т-3 «Штатное расписание».

В соответствии с указанным постановлением форма № Т-3<sup>3</sup> применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее уставом (положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц.

При заполнении графы 4 формы количество штатных единиц по соответствующим должностям (профессиям), по которым предусматривается содержание неполной штатной единицы с учетом особенностей работы по совместительству в соответствии с законодательством РФ, указывается в соответствующих долях, например 0,25; 0,5; 2,75 и пр.

В графе 5 «Тарифная ставка (оклад) и пр.» применительно к образовательным учреждениям указывается в рублевом исчислении месячная заработная плата по тарифной ставке (окладу) и пр. в зависимости от системы оплаты труда, принятой в учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, трудовыми договорами, соглашениями и локальными нормативными актами организации.

В графах 6-8 «Надбавки» показываются стимулирующие и компенсационные выплаты (премии, надбавки, доплаты, поощрительные выплаты), установленные законодательством РФ (например, «северные» надбавки, надбавки за ученую степень и пр.), а также введенные по усмотрению учреждения (например, связанные с режимом или условиями труда).

Штатное расписание (изменения в штатное расписание) утверждаются приказом (распоряжением), подписанным руководителем учреждения или уполномоченным им на это лицом.

3. В целях определения и упорядочения действий и решений по организации и проведению соответствующих мероприятий в учреждении целесообразно ***сформировать комиссию по проведению процедуры***

---

<sup>3</sup> Унифицированная форма № Т-3 «Штатное расписание» и указания по ее применению и заполнению приводятся в части I настоящего сборника.

*сокращения*, в которую включаются уполномоченный представитель работодателя (руководитель (заместитель руководителя) учреждения), представитель кадровой, юридической и иной службы, председатель профсоюзного комитета<sup>4</sup>.

**4. *Издание организационно-распорядительных документов (приказов, распоряжений) о сокращении численности или штата работников учреждения*** с приложением документов, служащих обоснованием необходимости проведения сокращения, о формировании комиссии.

**5. *Формирование и утверждение плана мероприятий по информированию работников учреждения о планируемых и проводимых мероприятиях*** с использованием доступных средств передачи информации, письменной и устной коммуникации (доска объявлений, газета, информационный листок, общее собрание (конференция) работников и т.п.).

**СЛЕДУЮЩИЙ обязательный ШАГ** - при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном их увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель в соответствии со ст. 82 ТК РФ **обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данного учреждения не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.**

При этом на практике вопрос, с какого момента начинает исчисляться установленный срок для уведомления выборного профсоюзного органа, разрешался таким образом, что началом проведения соответствующих мероприятий считалась реализация работодателем права изменять штатное расписание и начинать процедуру сокращения численности или штата в порядке, предусмотренном ч. 2 ст. 180 ТК РФ, - предупреждать работников о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения, т.е.

---

<sup>4</sup> Образец приказа о формировании комиссии по высвобождению работников в связи с сокращением численности или штата приводится в части II настоящего сборника.



правоприменительная практика шла по пути признания права работодателя начинать процедуру сокращения только по истечении двухмесячного срока с даты информирования профсоюзного органа о принятии решения о сокращении численности или штата работников.

**Однако Определением Конституционного Суда РФ от 15 января 2008 г. № 201-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации» установлен конституционно-правовой смысл нормативного положения п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. по сути дано его общеобязательное истолкование для правоприменительной практики, который заключается в том, 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.**

Таким образом, Конституционный Суд РФ пришел к выводу, что если в организации действует первичная профсоюзная организация, то на работодателя возлагается публичная обязанность сообщить ее выборному органу в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников и возможном расторжении с ними трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ не позднее чем за два месяца до начала увольнения работников, - иное истолкование этого положения приводило бы к несоразмерному ограничению прав и интересов работодателя, что, в свою очередь, означало бы нарушение необходимого баланса интересов сторон трудовых отношений. Такой срок, по мнению суда, следует признать справедливым, а также разумным и достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации имеющихся у него полномочий по защите интересов работников.

С письменного согласия работника в соответствии со статьей 180 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока предупреждения.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к **массовому увольнению** работников, работодатель обязан **в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу** данного учреждения **не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий**. При этом предусмотрено, что критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Так, в **Отраслевом соглашении по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, на 2009-2011 годы** предусмотрено, что массовым считается увольнение в следующих случаях:

ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

Если в действующих соглашениях критерии массового увольнения не определены, то необходимо прямо руководствоваться Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утверждено постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99).

Кроме того, в соответствии с **п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»** при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель

**обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должности, профессии, специальности и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.**

Таким образом, работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения обязан в установленные сроки письменно информировать выборный профсоюзный орган и органы службы занятости.

Обеспечение преимущественного права на оставление на работе, а также запрета на увольнение по инициативе работодателя - **ВАЖНОЕ обязательное условие правомерности действий работодателя.**

Как уже было указано, решение о проведении сокращения численности или штата работников оформляется приказом (распоряжением) работодателя, далее работодатель определяет конкретных работников, которые подлежат увольнению.

Отбор кандидатур на увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, осуществляется работодателем с соблюдением положений, установленных трудовым законодательством.

Прежде всего, надлежит проверить наличие среди лиц, должности которых сокращаются либо сокращается их численность, тех работников, кого увольнять по инициативе работодателя запрещено.

При этом следует исходить из того, что **не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:**

- с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации учреждения (*часть 1 статьи 261 ТК РФ*);

- 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, за исключением определенных случаев (**часть 4 статьи 261 ТК РФ**);

- в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске (за исключением случая ликвидации учреждения) (**часть 6 статьи 81 ТК РФ**).

Наряду с этим трудовым законодательством установлены также дополнительные гарантии при увольнении по данному основанию **в виде обязательного получения предварительного согласия соответствующего органа в следующих случаях:**

представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть **без предварительного согласия органа**, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или **уволены по инициативе работодателя**, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (**часть 3 статьи 39 ТК РФ**);

расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается **только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ)**;

участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора **не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть 2 статьи 405 ТК РФ)**.

В соответствии со **статьей 167 ТК РФ** не может быть расторгнут трудовой договор с работниками, находящимися в служебных командировках, поскольку при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а в соответствии со **статьей 170 ТК РФ** – с работниками, освобожденными от работы с сохранением за ними места работы

(должности) на время исполнения ими государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

**Дополнительные гарантии работников при увольнении по инициативе работодателя** установлены также другими федеральными законами:

**пунктом 3 статьи 11 Федерального закона от 20 августа 2004 г. № 113-ФЗ «О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации»** предусмотрено, что за присяжным заседателем на время исполнения им обязанностей по осуществлению правосудия по основному месту работы сохраняются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. **Увольнение присяжного заседателя или его перевод на другую работу по инициативе работодателя в этот период не допускаются;**

**пунктом 19 статьи 29 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»** установлено, что член комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума **не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя или без их согласия переведены на другую работу.**

Далее в обязательном порядке определяются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (**ч. 1 ст. 179 ТК РФ**), имеющие в соответствии с законом **преимущественное право на оставление на работе** при сокращении численности или штата.

Производительность труда применительно к педагогическому труду можно квалифицировать как качество выполняемой работы, которое можно определить, в частности, с учетом установленных в учреждении критериев оценки качества труда.

При оценке квалификации педагогических работников целесообразно обращать внимание прежде всего на образование, педагогический стаж, наличие квалификационной категории, прохождение курсов повышения квалификации, наличие почетных званий, государственных наград, отраслевых знаков отличия и т.п.

При выявлении работников с **равной производительностью труда и квалификацией предпочтение в оставлении на работе** согласно ч. 2 ст. 179 ТК РФ отдается в равной мере:

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.

Кроме того, некоторые категории граждан пользуются преимущественным правом на оставление на работе в соответствии с другими федеральными законами (например, Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне», Закон РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы», Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

Все указанные выше обстоятельства должны подтверждаться соответствующими документами.

Другие категории работников учреждения, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, могут предусматриваться в коллективном договоре (ч. 3 ст. 179 ТК РФ).

По завершении определения кандидатур на увольнение работодатель должен выполнить процедуру, предусмотренную Трудовым кодексом РФ, которая состоит из ряда обязательных действий и является **ДАЛЬНЕЙШИМ ШАГОМ** работодателя.

Так, в соответствии со ст.ст. 81 и 180 ТК РФ **работодатель обязан:**

1. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учреждения **предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения** (ч. 2 ст. 180 ТК РФ)<sup>5</sup>. Двухмесячный срок предупреждения начинается **со дня фактического ознакомления** работника с приказом о предстоящем увольнении (часть 1 статьи 14 Трудового кодекса РФ).

Уведомление о предстоящем увольнении каждому работнику целесообразно готовить в двух экземплярах, один из которых вручается самому работнику, а второй - с его подписью о получении уведомления - хранится в личном деле работника.

В случае если работник отказывается поставить свою подпись на уведомлении (либо на ином документе, подтверждающем факт его личного уведомления о предстоящем увольнении), то эти обстоятельства - личное уведомление в письменной форме с указанием его даты и отказ от подписи - обязательно должны быть зафиксированы в письменном виде. Как правило, в подобных ситуациях составляется соответствующий акт об отказе от подписания уведомления, который следует хранить в личном деле работника.

---

<sup>5</sup> Примерная форма предупреждения работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников (с вариантом в виде формы уведомления работника) приводятся в части II настоящего сборника.

На протяжении двух месяцев после предупреждения стороны трудового договора продолжают его исполнять, но при этом у них появляются новые права и обязанности.

Коллективным договором может быть установлен особый распорядок дня для тех, кого предупредили о сокращении, например, они могут освобождаться от работы на несколько часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

На практике возникают ситуации, когда работодатель не может дожидаться истечения двухмесячного срока предупреждения о сокращении, в связи с чем он имеет возможность предложить работнику уволиться по этому основанию до истечения установленного срока предупреждения с **письменного согласия работника.**

Как было уже отмечено выше, такая возможность предусмотрена **ч. 3 ст. 180 ТК РФ**, однако при этом должны быть соблюдены три условия:

*первое* - согласие работника на предложение работодателя должно быть добровольным и выраженным в письменной форме;

*второе* - работнику должно быть выплачено выходное пособие с сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства в порядке, предусмотренном ст. 178 ТК РФ;

*третье* - работнику должна быть выплачена дополнительная компенсация в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

**2. Предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ как альтернативу увольнения.**

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если **невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При**



этом работодатель **обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии**, имеющиеся у него **в данной местности**. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы (п. 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63).

Работодатель обязан предлагать другую работу работнику не только в день предупреждения о предстоящем увольнении, но и в течение всего срока предупреждения, поскольку в учреждении могут появиться вакансии или свободные рабочие места. При согласии работника на перевод издается приказ о переводе работника, отказ работника от предложенной работы фиксируется письменно с указанием даты и личной подписи (письменный отказ на предложении работодателя о переводе или акт об отказе).

Ознакомление с предупреждением об увольнении, оформленным приказом, работник подтверждает подписью с указанием даты, когда он был предупрежден об увольнении.

**3. Кроме соблюдения вышеуказанных общих требований работодатель обязан также обеспечить соблюдение дополнительных гарантий при увольнении:**

работников, являющихся членами профсоюза;

работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы;

работников, являвшихся членами выборного профсоюзного органа.

В соответствии с ч. 3 ст. 82 ТК РФ увольнение работников, **являющихся членами профсоюза**, по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом **мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** в соответствии

со ст. 373 Трудового кодекса РФ, которая регламентирует порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 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 (ч. 1 ст. 374 ТК РФ).**

**Статьей 376 ТК РФ** предусмотрено, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями **в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.**

При этом следует обратить внимание на то, что коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (согласование и т.п.).

**В соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ** при сокращении численности или штата работников учреждения **работодатель обязан** произвести увольняемому работнику следующие выплаты:

**выходное пособие** в размере среднего месячного заработка;

**средний месячный заработок** на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

**средний месячный заработок** на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) - работникам, увольняемым из учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях **(ч. 1 ст. 318 ТК РФ).**

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 (**ч. 2 ст. 178 ТК РФ**);

в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник, уволенный из учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, обратился в этот орган и не был им трудоустроен (**ч. 2 ст. 318 ТК РФ**).

Выходное пособие и сохранение среднего заработка компенсирует потери заработной платы уволенному работнику в первый месяц после увольнения. Если работник не найдет работу в течение второго месяца (третьего - шестого месяцев в вышеуказанных случаях), то работодатель должен выплачивать ему среднюю зарплату при предъявлении трудовой книжки в дни выплаты заработной платы работникам пропорционально рабочим дням (по режиму работы учреждения: пяти или шестидневной рабочей неделе), пока уволенный не трудоустроился.

При увольнении работников, не использовавших ежегодных оплачиваемых отпусков, работодатель обязан выплатить в день увольнения денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (**ст. 127 ТК РФ**).

Уволенным в связи сокращением численности или штата работников организации работникам предоставляются также другие льготы и гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами.

Так, согласно **п. 3 ст. 13 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»** гражданам, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

Кроме того, необходимо учитывать и установленные **ст. 32 РФ «О занятости населения в Российской Федерации»** условия продления сроков выплаты пособия по безработице и досрочного выхода на пенсию в качестве дополнительных гарантий работников. В частности, по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам из числа лиц, указанных в п. 1 указанной статьи, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста.

### **III. Действия профсоюзной организации учреждения при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников образования**

Увольнение работников, **являющихся членами профсоюза**, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, **производится с учетом мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя **регламентируется статьей 373 Трудового кодекса РФ.**

**1.** В соответствии с частью 1 статьи 373 ТК РФ работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации **проект приказа об увольнении**, а также **копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения** (приказ об

утверждении (изменении) штатного расписания, о формировании комиссии и др.)<sup>6</sup>.

**2. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое **мотивированное мнение в письменной форме**<sup>7</sup>.**

При этом необходимо обратить особое внимание на то, что работодатель **вправе не учитывать мнение** выборного профсоюзного органа **только в двух случаях (ч. 2 ст. 373 ТК РФ):**

мнение не представлено в установленный законом семидневный срок;

мнение не мотивировано, т.е. не содержит обоснований решения по поводу увольнения работника.

В связи с этим важное значение имеет соблюдение всех предусмотренных законом условий и требований, поэтому сначала при получении выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов от работодателя требуется обязательно зафиксировать дату поступления проекта приказа и копий документов к нему.

Для оформления мотивированного мнения необходимо назначить дату и время проведения заседания выборного профсоюзного органа, на которое в письменном виде обязательно приглашается работник, которому сообщается необходимая информация (время и место проведения заседания, основание для увольнения работника и др.). Неявка работника без уважительных

---

<sup>6</sup> Примерная форма уведомления выборного профсоюзного органа о сокращении численности или штата работников учреждения (с вариантом в виде примерного образца обращения работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения) приводятся в части II настоящего сборника.

<sup>7</sup> Образец оформления мотивированного мнения профсоюзного органа (с вариантом в виде примерного образца оформления мотивированного мнения) приводятся в части II настоящего сборника.

причин, если он был своевременно приглашен на заседание, не исключает возможности рассмотрения вопроса по существу в его отсутствие.

Решение выборного профсоюзного органа должно быть принято правомочным его составом и в соответствии с пунктом 23 Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ считается принятым, если в заседании принимало участие более половины его членов, количество которых должно исчисляться исходя из общего числа всех избранных независимо от отсутствия некоторых из них по уважительным причинам (болезнь, нахождение в отпуске и т.п.), за исключением выбывших из состава учреждения в связи с увольнением или по другим причинам. Решение принимается большинством голосов правомочного состава выборного профсоюзного органа.

Заседание выборного профсоюзного органа (профкома) **оформляется протоколом**, работодателю направляется **выписка из протокола заседания** профкома по рассматриваемому вопросу.

В ходе заседания выборный профсоюзный орган на основе представленных документов и сведений присутствующих на заседании лиц проверяет наличие следующих обстоятельств:

реальное сокращение численности или штата;

соблюдение требований о запрете на увольнение по инициативе администрации определенных категорий работников;

учет преимущественного права работника на оставление на работе;

предупреждение работника не менее чем за 2 месяца до увольнения о предстоящем увольнении;

отказ работника от предложенной ему работы или отсутствие в учреждении соответствующей работы.

Кроме того, необходимо обратить внимание также и на то, что законодательством РФ в области образования предусмотрены определенные особенности правового регулирования по этому вопросу:

- увольнение педагогических работников по инициативе администрации высшего учебного заведения в связи с сокращением штата **допускается только после окончания учебного года** (абз. 6 п. 88 Типового

положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утвержденного постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. № 71);

- увольнение педагогических работников средних специальных учебных заведений по инициативе администрации, связанное с сокращением штатов работников, **допускается только после окончания учебного года** (п. 56 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении));

- увольнение преподавателей в связи с сокращением штата, изменением структуры образовательного учреждения повышения квалификации, сокращением учебной нагрузки или по инициативе администрации **допускается только после окончания учебного года** (п. 39 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утвержденного постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. № 610).

Типовое положение об общеобразовательном учреждении не предусматривает прямой защитной нормы, аналогичной вышеуказанным правилам, однако в гарантийном плане определяет, что:

установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня) (абз. 3 п. 66);

ликвидация или реорганизация общеобразовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников, **осуществляется, как правило, по окончании учебного года** (п. 82).

3. Всесторонне рассмотрев все материалы, выборный профсоюзный орган принимает решение о согласии на увольнение работника, если работодателем выполнены все требования законодательства, соглашений,

коллективного договора, или выражает несогласие с предполагаемым решением работодателя.

Свое несогласие выборный профсоюзный орган должен обосновать нарушениями со стороны работодателя и зафиксировать в протоколе, какие требования законодательства, соглашения, коллективного договора нарушены.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил **несогласие** с предполагаемым решением работодателя, он **в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом<sup>8</sup>.**

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель **по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов** имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула (**ч. 3 ст. 373 ТК РФ**).

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющего его интересы выборного органа первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда (**ч. 4 ст. 373 ТК РФ**), а также решение выборного органа первичной профсоюзной организации.

**4. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В**

---

<sup>8</sup> Форма протокола об итогах проведения консультаций между выборным органом первичной профсоюзной организации и работодателем приводится в части II настоящего сборника.



указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) **(ч. 5 ст. 373 ТК РФ).**

Таким образом, трудовое законодательство, законодательство Российской Федерации в области образования определяют порядок увольнения в связи сокращением численности или штата работников учреждения, предусматривающий определенную обязательную процедуру и гарантии работников, которые должны обеспечиваться работодателями, а работники в случае их нарушения могут обжаловать увольнение в государственную инспекцию труда и в суд.

---

**Разъяснения подготовлены специалистами аппарата Профсоюза работников народного образования и науки РФ Ж.П. Осипцовой, В.Н. Понкратовой.**

**Приказ  
о сокращении численности или штата работников учреждения<sup>9</sup>**

В связи с \_\_\_\_\_  
(указываются объективные причины проведения мероприятий, например, реорганизация учреждения, изменение порядка и объемов финансирования т.д.)

Приказываю:

1. С «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. сократить в \_\_\_\_\_

(наименование

учреждения)

следующие должности:

- \_\_\_\_\_ в количестве \_\_\_\_\_ единиц;  
(указать наименование должности)

- \_\_\_\_\_ в количестве \_\_\_\_\_ единиц;  
(указать наименование должности)

- \_\_\_\_\_ в количестве \_\_\_\_\_ единиц;  
(указать наименование должности)

2. Начальнику отдела кадров \_\_\_\_\_ в  
(фамилия, инициалы)

соответствии с требованиями ст. 82 Трудового кодекса РФ письменно уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации о планируемом увольнении работников, являющихся членами профсоюза.

3. Начальнику отдела кадров \_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы)

уведомить работников \_\_\_\_\_ под роспись о  
(наименование учреждения)

предстоящем их увольнении в связи с сокращением численности или штата и предложить им все имеющиеся в учреждении вакантные должности (работу).

4. Начальнику отдела кадров \_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы)

<sup>9</sup> Образец приказа разработан на основе содержащейся в справочной информационной системе «Гарант» формы документа.

совместно с юрисконсультom \_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы)

к «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. подготовить документы и оформить процедуру сокращения численности или штата работников в порядке, установленном трудовым законодательством.

5. Начальнику отдела кадров \_\_\_\_\_ к «\_\_\_» \_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы)

20\_\_\_ г. разработать проект нового штатного расписания должностей работников \_\_\_\_\_.

(наименование учреждения)

Основание: \_\_\_\_\_

(указывается решение учредителя от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. № \_\_\_ или др.)

\_\_\_\_\_  
(руководитель учреждения)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы)

М.П.

С приказом ознакомлены:

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

**Приказ**  
**о формировании комиссии по высвобождению**  
**работников в связи с сокращением численности или штата<sup>10</sup>**

Г. \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В целях обеспечения контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации в ходе реализации организационно-правовых мероприятий, проводимых при реорганизации, ликвидации структурных подразделений учреждения (*и другие причины указываются*) и связанных с сокращением численности или штата работников, оказания практической помощи структурным подразделениям приказываю:

1. Сформировать комиссию по высвобождению работников в связи с сокращением численности или штата в случаях реорганизации (ликвидации) структурных подразделений учреждения (далее - Комиссия) в следующем составе:

(Ф.И.О.)	-	(должность)	;
(Ф.И.О.)	-	(должность)	;
(Ф.И.О.)	-	(должность)	;
(Ф.И.О.)	-	(должность)	;
(Ф.И.О.)	-	(должность)	.

2. Председателем комиссии назначить \_\_\_\_\_.  
(Ф.И.О. и должность  
руководителя  
учреждения)

3. Председатель Комиссии:

\_\_\_\_\_

<sup>10</sup> Образец приказа разработан на основе содержащейся в справочной информационной системе «Гарант» формы документа.

- возглавляет Комиссию, организует ее работу, подписывает протоколы заседания Комиссии;

- осуществляет организационно-правовые мероприятия, связанные с сокращением численности или штата работников и изменением обязательных условий трудового договора.

4. Секретарем Комиссии назначить \_\_\_\_\_.  
(Ф.И.О. и должность)

5. Секретарь комиссии:

- сообщает членам Комиссии повестку дня очередного заседания и направляет им все необходимые материалы не позднее семи рабочих дней до начала заседания Комиссии;

- своевременно информирует членов Комиссии о дате и времени ее заседания;

- ведет протокол заседания Комиссии и оформляет документацию, содержащую сведения о рассмотрении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе в связи с сокращением численности или штата.

6. Члены Комиссии способствуют осуществлению деятельности Комиссии в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

\_\_\_\_\_  
(наименование должности  
руководителя)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Форма

Примерная форма

(печатается на бланке

предупреждения работника об

учреждения и регистрируется с  
указанием исходящего номера и  
даты)

увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

**Предупреждение о предстоящем увольнении в связи с сокращением  
численности или штата работников**

Уважаемый(ая) \_\_\_\_\_ !

(Ф.И.О)

\_\_\_\_\_  
(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его  
Уставом)

в связи с мероприятиями по сокращению численности или штата работников  
в соответствии с требованиями ст. 180 ТК РФ предупреждает Вас о  
предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(должность) (Ф.И.О) (подпись) дата  
(число, месяц, год)

М.П.

Одновременно с предупреждением предлагаем имеющиеся вакансии в

\_\_\_\_\_  
(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его  
Уставом)

1. \_\_\_\_\_;
2. \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_.

С предупреждением о предстоящем высвобождении ознакомлен(а),  
экземпляр уведомления на руки получил(а).

(Ф.И.О)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность работника)

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(полное наименование  
учреждения, адрес)

**Уведомление работника  
о сокращении численности или штата работников учреждения и  
наличии вакантных должностей<sup>11</sup>**

В связи с сокращением штата работников \_\_\_\_\_  
(наименование учреждения)

вследствие \_\_\_\_\_  
(указать причину сокращения должностей)

(приказ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. №\_\_\_) уведомляем Вас о  
сокращении с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. должности \_\_\_\_\_.  
(название должности)

В соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ  
предлагаем Вам следующие имеющиеся в организации на «\_\_\_» \_\_\_\_\_  
20\_\_ г. вакантные должности (работу):

1. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ руб.  
(название должности, (размер заработной  
работы) платы)

2. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ руб.  
(название должности, (размер заработной  
работы) платы)

3. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ руб.  
(название должности, (размер заработной  
работы) платы)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(начальник отдела кадров) (подпись) (фамилия, инициалы)

С уведомлением о сокращении численности (штата) учреждения и

<sup>11</sup> Форма уведомления разработана на основе содержащейся в справочной информационной системе «Гарант» формы документа.



списком вакантных должностей ознакомлен(а). От предложенных мне вакансий отказываюсь.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_

(должность работника)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы)

Форма

Примерная форма

(печатается на бланке  
учреждения и регистрируется с  
указанием исходящего номера и  
даты)

уведомления выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
о сокращении численности или  
штата работников учреждения

**Уведомление выборного органа первичной профсоюзной  
организации о сокращении численности или штата работников  
учреждения<sup>12</sup>**

В соответствии с требованиями ст. 82 Трудового кодекса РФ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (указать полное наименование организации) \_\_\_\_\_ уведомляет о принятом

\_\_\_\_\_ (указать наименование органа, принявшего решение о сокращении  
численности (штата) работников организации)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. решении сократить численность (штат)  
работников учреждения.

В связи с этим планируется расторгнуть трудовые договоры на  
основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ со следующими  
работниками:

1. \_\_\_\_\_.

(Ф.И.О. работника) (указать наименование профессии,  
должности,  
специальности работника)

2. \_\_\_\_\_.

(Ф.И.О. работника) (указать наименование профессии,  
должности,

<sup>12</sup> Форма уведомления разработана на основе содержащейся в справочной информационной системе «Гарант» формы документа.

специальности работника)

3. \_\_\_\_\_.  
(Ф.И.О. работника) (указать наименование профессии,  
должности,  
специальности работника)

Поскольку \_\_\_\_\_ являются членами  
(указать фамилию и инициалы работников,  
являющихся членами профсоюза)

профсоюза, то просим представить в письменной форме в семидневный срок со дня вручения настоящего уведомления свое мотивированное мнение по вопросу расторжения трудовых договоров с данными работниками.

Мнение профсоюза, не представленное в указанный срок, в соответствии с частью 2 статьи 373 Трудового кодекса РФ учитываться не будет.

Приложение: всего на \_\_\_ листах.

1. Проект приказа.
2. Копия штатного расписания учреждения на \_\_\_\_\_ год.
3. Копия штатного расписания учреждения на \_\_\_\_\_ год.
4. Приказ об исключении из штатного расписания должности \_\_\_\_\_ (сокращении штата).
5. Уведомление работника о предложенных переводах на другие должности (работы).
6. Уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников.
7. Объяснение работника по отказам от предложенных переводов на другие должности (работы).
8. Уведомление выборного профсоюзного органа о предстоящем сокращении численности или штата работников.

9. Уведомление органа службы занятости о предстоящем сокращении численности или штата работников.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Работодатель:

\_\_\_\_\_  
(должность)                      (подпись)                      (фамилия, инициалы)

Уведомление о сокращении численности (штата) учреждения мне вручено.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Профсоюзная организация:

\_\_\_\_\_  
(должность)                      (подпись)                      (фамилия, инициалы)

**Примерный образец обращения работодателя  
к выборному органу первичной профсоюзной организации  
для получения мотивированного мнения<sup>13</sup>**

Дата и исходящий \_\_\_\_\_

номер документа \_\_\_\_\_

(наименование выборного органа  
первичной профсоюзной организации)

**ОБРАЩЕНИЕ**

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

\_\_\_\_\_ направляет проект приказа

(наименование организации (филиала,  
представительства  
или иного обособленного структурного  
подразделения),

о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью,  
должность, профессия,

\_\_\_\_\_ структурное подразделение или место работы  
увольняемого работника)

в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ и  
обоснование по нему с приложением следующих  
документов: \_\_\_\_\_

<sup>13</sup> Примерный образец приводится в Комментариях по статьям к Трудовому кодексу РФ (с. 853-854) /Ответственные редакторы Гладков Н.Г., Снигирева И.О. – М.: Профиздат, 2006.

*(перечисляются все документы, служащие основанием для правомерности издания приказа, распоряжения)*

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного акта (приказа, распоряжения).

Приложение: на \_\_\_\_ листах.

Полномочный  
представитель

работодателя \_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(фамилия и инициалы)

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

*Форма (печатается на бланке профсоюзной организации и регистрируется с указанием исходящего номера и даты)*

*Образец оформления мотивированного мнения профсоюзного органа*

*о возможном расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ*

**Протокол № \_\_\_\_**

**заседания профсоюзного комитета**

В составе профсоюзного комитета: \_\_\_\_ человек.

Присутствовало: \_\_\_\_ человек(а).

Отсутствовало: \_\_\_\_ человек(а).

**1.1. Повестка заседания профсоюзного комитета:** Об утверждении мотивированного мнения по вопросу расторжения трудового договора с:

1. \_\_\_\_\_;

(Ф.И.О и должность)

2. \_\_\_\_\_;

(Ф.И.О и должность)

3. \_\_\_\_\_.

(Ф.И.О и должность)

по пункту 1 части 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Слушали: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

## **2.1. Мотивированное мнение профсоюзного комитета**

Рассмотрев уведомление администрации \_\_\_\_\_

(наименование образовательного  
учреждения)

о возможном расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ,  
профсоюзный комитет пришел к выводу, что

*Вариант 1.* администрацией \_\_\_\_\_

(наименование образовательного  
учреждения)

соблюдены<sup>14</sup> все требования законодательства, коллективного договора о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

*Вариант* \_\_\_\_\_ 2.  
администрацией \_\_\_\_\_

(наименование образовательного  
учреждения)

не соблюдены<sup>15</sup> требования законодательства, коллективного договора о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (указать причину).

### 3.1. Профсоюзный комитет постановил:

*Вариант 1.* Выразить согласие с решением администрации \_\_\_\_\_  
(наименование образовательного учреждения)

о сокращении \_\_\_\_\_ ;  
(Ф.И.О)

\_\_\_\_\_ ;

(Ф.И.О)

\_\_\_\_\_ .  
(Ф.И.О)

по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

*Вариант 2.* Выразить несогласие с решением администрации \_\_\_\_\_  
(наименование образовательного учреждения)

о сокращении \_\_\_\_\_ ;  
(Ф.И.О)

\_\_\_\_\_

14 Имеет место сокращение численности или штата работников учреждения, учтено преимущественное право работника на оставление на работе, работник был предупрежден не менее чем за два месяца об увольнении, администрацией учреждения приняты исчерпывающие меры по переводу на другую работу (должность), учтены обстоятельства, запрещающие увольнение работника.

15 Не имеет места сокращение численности или штата работников учреждения, не учтено преимущественное право работника на оставление на работе, работник не был предупрежден не менее чем за два месяца об увольнении, не приняты исчерпывающие меры по переводу на другую работу (должность), не учтены обстоятельства, запрещающие увольнение работника.



\_\_\_\_\_;  
(Ф.И.О)

\_\_\_\_\_.  
(Ф.И.О)

по причине \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(указать причину)

**Итоги голосования:** «за» - \_\_\_\_\_ человек.

«против» - \_\_\_\_\_ человек.

«воздержались» - \_\_\_\_\_ человек.

Председатель профсоюзной  
организации

М.П.

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О)

Секретарь

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О)

**Примерный образец оформления мотивированного мнения  
выборного органа первичной профсоюзной организации  
по проекту приказа (распоряжения) работодателя<sup>16</sup>**

Дата и исходящий номер документа \_\_\_\_\_  
*(наименование организации  
(филиала, представительства или иного  
обособленного структурного подразделения)*

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

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

\_\_\_\_\_  
*(наименование  
выборного органа первичной профсоюзной организации)*  
о проекте мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем  
\_\_\_\_\_  
*(наименование проекта приказа (распоряжения)  
работодателя)*

<sup>16</sup> Примерный образец приводится в Комментарий по статьям к Трудовому кодексу РФ (с. 855-856)  
/Ответственные редакторы Гладков Н.Г., Снигирева И.О. – М.: Профиздат, 2006.

\_\_\_\_\_ рассмотрел  
полномочным составом (наименование органа первичной  
профорганизации)

Обращение № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по проекту \_\_\_\_\_

*(наименование проекта приказа  
(распоряжения) работодателя)*

обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания  
работодателем

На заседании « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. \_\_\_\_\_

*(наименование \_\_\_\_\_ профоргана)*  
на основании статей 371, 373 Трудового Кодекса РФ проверено соблюдение  
работодателем действующих норм трудового законодательства, коллективного  
договора при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении  
трудового договора с \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью, должность,  
профессия,

структурное подразделение или место работы  
увольняемого работника)

в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ  
утверждено следующее мотивированное мнение:

### **МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

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

по проекту

\_\_\_\_\_ *(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)*

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, структурное подразделение или место работы увольняемого работника)*

в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа (распоряжения) соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями Трудового кодекса РФ, статьями \_\_\_\_\_ иного федерального закона (содержащего нормы трудового права, регулируемыми принятием данного приказа (распоряжения)), статьями \_\_\_\_\_ законов субъекта РФ (содержащего нормы трудового

права, регулируемыми принятием данного приказа (распоряжения)), пунктам \_\_\_\_\_ Соглашения, пунктам \_\_\_\_\_ коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий трудового договора работника.

Проект приказа (распоряжения) учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в учреждении (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении), не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_.

На основании изложенного \_\_\_\_\_ считаем возможным

*(наименование профоргана)*

(невозможным) принятием работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, структурное подразделение или место работы увольняемого работника)*

в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Председатель

профоргана \_\_\_\_\_

*(подпись, печать)*

*(Ф.И.О.)*

Мотивированное мнение профоргана \_\_\_\_\_

*(наименование*

*профоргана)*

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

*(Ф.И.О.*

*представителя работодателя)*

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_ г. \_\_\_\_\_

*(подпись)*

**Протокол**  
**об итогах проведения консультаций между выборным органом**  
**первичной профсоюзной организации и работодателем по вопросам**  
**возможного расторжения трудового договора с работниками<sup>17</sup>**

\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(указать место и время  
составления)

Присутствовали:

1. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. члена профсоюза, должность)
2. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. члена профсоюза, должность)
3. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. представителя работодателя, должность)
4. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. представителя работодателя, должность)

В ходе проведенных консультаций между первичной профсоюзной организацией и работодателем относительно увольнения работников, являющихся членами профсоюза, сторонами были рассмотрены следующие вопросы:

1. Расторжения трудовых договоров с работниками \_\_\_\_\_  
(краткое наименование  
учреждения)

на основании \_\_\_\_\_ :  
(указать пункт, часть, статью Трудового кодекса РФ)

- \_\_\_\_\_ ;  
(Ф.И.О. работника, наименование профессии, должности, структурного  
подразделения)

- \_\_\_\_\_ ;

<sup>17</sup> Форма протокола разработана на основе содержащейся в справочной информационной системе «Гарант» формы документа.

(Ф.И.О. работника, наименование профессии, должности, структурного подразделения)

- \_\_\_\_\_;

(Ф.И.О. работника, наименование профессии, должности, структурного подразделения)

2. \_\_\_\_\_.

(указать иные вопросы, которые были рассмотрены в ходе консультаций)

В процессе консультаций по данным вопросам члены профсоюзной организации сделали следующие заявления (высказали возражения, сделали предложения):

1. \_\_\_\_\_

(фамилия и инициалы члена профсоюзной организации)

\_\_\_\_\_.

(изложить суть заявления, возражения, предложения члена профсоюза)

2. \_\_\_\_\_

(фамилия и инициалы члена профсоюзной организации)

\_\_\_\_\_.

(изложить суть заявления, возражения, предложения члена профсоюза)

На вопрос представителя работодателя о \_\_\_\_\_

(указать вопрос)

членом профсоюза \_\_\_\_\_ был дан следующий

(фамилия и инициалы члена профсоюзной организации)

ответ: \_\_\_\_\_.

(изложить суть ответа члена профсоюзной организации)

Представителями работодателя были сделаны следующие заявления (высказаны возражения, сделаны предложения):

1. \_\_\_\_\_

(фамилия и инициалы представителя работодателя)

\_\_\_\_\_.

(изложить суть заявления, возражения, предложения представителя работодателя)

2. \_\_\_\_\_

(фамилия и инициалы представителя работодателя)

---

(изложить суть заявления, возражения, предложения представителя работодателя)

На вопрос члена профсоюза о \_\_\_\_\_ представителем  
(указать вопрос)  
работодателя \_\_\_\_\_ был дан следующий ответ:  
(фамилия и инициалы представителя  
работодателя)

---

(изложить суть ответа представителя работодателя)

Членами профсоюза (представителями работодателя) были  
представлены следующие документы: \_\_\_\_\_,  
(перечислить документы, которые были представлены в ходе  
консультаций)  
которые подтверждают \_\_\_\_\_.  
(указать факты, которые подтверждают указанные  
документы)

По результатам консультаций между работодателем и профсоюзом  
достигнуто общее согласие по вопросам:

1. \_\_\_\_\_  
(перечислить вопросы, по которым достигнуто общее согласие)
2. \_\_\_\_\_

**Вариант:**

Исключения из проекта приказа об увольнении следующих  
работников:

- \_\_\_\_\_;  
(Ф.И.О. работника, наименование профессии, должности,  
структурного подразделения)
- \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника, наименование профессии, должности,  
структурного подразделения)

Между работодателем и профсоюзом имеются разногласия по  
вопросам:



1. \_\_\_\_\_.  
(перечислить вопросы, по которым имеются разногласия)

2. \_\_\_\_\_.

**Вариант:**

Расторжение трудовых договоров по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с работниками:

- \_\_\_\_\_;  
(Ф.И.О. работника, наименование профессии, должности,  
структурного подразделения)

- \_\_\_\_\_.  
(Ф.И.О. работника, наименование профессии, должности,  
структурного подразделения)

\_\_\_\_\_  
(должность) (фамилия и инициалы члена  
(подпись) профсоюза)

\_\_\_\_\_  
(должность) (фамилия и инициалы члена  
(подпись) профсоюза)

\_\_\_\_\_  
(должность) (фамилия и инициалы представителя  
(подпись) работодателя)

\_\_\_\_\_  
(должность) (фамилия и инициалы представителя  
(подпись) работодателя)

Протокол составил:

\_\_\_\_\_  
(должность) (фамилия и инициалы)  
(подпись)

