



# Республиканская организация Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ

## ПАМЯТКА

### по соблюдению трудовых прав работников при сокращении численности или штата работников

#### **Шаг № 1. Издание приказа о сокращении численности или штата.**

Приказ работодателя о сокращении численности (штата) в обязательном порядке должен содержать причины и дату предстоящего сокращения, а также сокращаемые должности.

#### **Шаг № 2. Уведомление первичной профсоюзной организации и органов занятости.**

Работодатель уведомляет первичную профсоюзную организацию (ППО) и органы занятости предупреждая о сокращении численности (штата) не позднее, чем за 2 месяца до увольнения работников (*ст. 82 ТК РФ, п. 2 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.91 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"*).

При массовом увольнении в связи с сокращением численности (штата) не позднее, чем за 3 месяца. Массовым увольнением признается планируемое расторжение трудовых договоров с 10 и более процентами работников организации в течение 90 календарных дней. (*ст. 82 ТК, п. 4.3. Отраслевого соглашения по организациям отрасли здравоохранения Республики Башкортостан на 2019-2022 гг.*).

#### **Шаг № 3. Уведомление работников о предстоящем сокращении.**

Все работники структурного подразделения уведомляются о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата) работником персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

**!** Если работник не уведомлен под роспись, либо это сделано менее чем за 2 месяца, такое увольнение является незаконным.

#### **Шаг № 3а. Предложение имеющихся вакансий сокращаемым работникам.**

В течение всего периода проведения сокращения работодатель обязан предлагать работнику, с учетом его состояния здоровья, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также нижестоящие должности и нижеоплачиваемую работу (*ч.3 ст. 81 ТК РФ*).

Все вакантные должности предлагаются всем работникам, которым были выданы уведомления о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата)

**!** Например врачу-травматологу при сокращении, в числе других, должна быть предложена и вакантная должность «уборщика служебных помещений».

Вакансии, имеющиеся у работодателя в другой местности, предлагаются, если

это предусмотрено коллективным договором.

 *Работнику должны быть предложены все вакансии, имеющиеся у работодателя на день увольнения работника, даже если вакансия появилась после уведомления сотрудника или в день расторжения трудового договора в связи с сокращением численности (штата).*

#### **Шаг № 4. Определяются работники, которые не могут быть уволены.**

Не допускается увольнение по сокращению численности (штата):

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- другие лица, воспитывающие ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери;
- родитель (иной законный представитель ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, либо ребенка в возрасте до 3 лет в семье, либо воспитывающий 3 и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ);
- работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

#### **Шаг № 5. Определяются работники, имеющие преимущественное право.**

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

 *Определение понятия «производительность труда» в законодательстве отсутствует. Высокой производительностью труда обладают сотрудники, способные выполнять большой объем работы или выполняющие ее быстро, но без потери качества. Оценить производительность помогут отчеты о выполнении норм труда, планов, конкретных заданий и т. д.*

 *Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 ТК РФ). При определении уровня квалификации учитывается уровень образования, квалификационная категория и т. д.*

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 (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом в соответствии с Коллективным договором организации (ч. 3, ст. 179 ТК РФ);
- герои Советского Союза и Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);
- гражданам, уволенным с военной службы и членам их семей;
- одиноким матерям военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву (п.5, ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998н № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (п. 10, ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);
- граждан, получивших или перенесших лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидов вследствие чернобыльской катастрофы (п.7, ст. 14 Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

#### **Шаг № 8. Дополнительные гарантии медицинским и фармацевтическим работникам при сокращении.**

Работодатель за счет собственных средств обеспечивает профессиональную переподготовку с одной специальности на другую (получение дополнительного профессионального образования), не требующую получения основного образования, медицинских и фармацевтических работников при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников (ч.3, п.1 ст. 72 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», п. 4.1.6, 4.6 Отраслевого соглашения по организациям отрасли здравоохранения Республики Башкортостан на 2019-2022 гг.)

 **Медицинский работник** - лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности. **Фармацевтический работник** - лицо, которое имеет фармацевтическое образование, работает в фармацевтической организации и в трудовые обязанности которого входят торговля лекарственными средствами, их изготовление, хранение и перевозка (ст. 2 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

#### **Шаг № 9. Запрос мотивированного мнения Профсоюза.**

При сокращении работника-члена профсоюза в выборный орган ППО направляется проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ст. 373 ТК РФ).

Профсоюзный комитет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

 **Мнение, не представленное в 7-дневный срок или немотивированное мнение (без ссылок на нормативные акты) работодателем не учитывается.**

В случае, если выборный орган ППО выразил несогласие с предполагаемым

решением работодателя, он в течение 3 рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 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 государственную инспекцию труда.

 Увольнение по сокращению численности (штата) председателя (заместителя) ППО и структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, а также в течение двух лет после окончания срока полномочий, допускается только с предварительного согласия Республиканского комитета (ст. 374, 376 ТК РФ).

### **Шаг № 10. Расторжение трудового договора.**

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа ППО (ст. 373 ТК РФ).

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).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести полный расчет (ст. 140 ТК РФ).

При увольнении в связи сокращением численности (штата) работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).