

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

## **ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**



**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 43**

# **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**

## **ЧАСТЬ I**

**Москва, июнь 2009 г.**

<b>Часть I</b>	
<b>Предисловие</b> .....	3
<b>Трудовой кодекс Российской Федерации</b> от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) (Извлечение).....	4-9
<b>Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1</b> «О занятости населения в Российской Федерации» (Извлечение).....	9-11
<b>Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99</b> «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».....	11
<b>Положение</b> об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения.....	11-18
<b>Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1</b> «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».....	18-20
<b>Указания</b> по применению и заполнению форм первичной учетной документации (Извлечение).....	20-21
<b>Унифицированная форма № Т-3 (штатное расписание)</b> .....	22
<b>Отраслевое соглашение</b> по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, на 2009 - 2011 годы (Извлечение).....	23
<b>Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2008 г. № 201-О-П</b> «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».....	23-29
<b>Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2</b> «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63) (Извлечение).....	29-32
<b>Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 3 ноября 2006 г. № 5-В06-94</b> (Извлечение).....	32-35

## 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. Понкротова, главный специалист по правовым вопросам Ж.Ю. Дорохина.

**Трудовой кодекс Российской Федерации**  
**от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ**  
**(в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)**  
**(Извлечение)**

**ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ**

**Раздел III. Трудовой договор**

**Глава 13. Прекращение трудового договора**

...

**Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

...

**2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;**

...

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, 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.

...

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.

**Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя**

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего 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, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

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.

## **Раздел VII. Гарантии и компенсации**

### **Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора**

...

#### **Статья 178. Выходные пособия**

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего 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).

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 договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

### **Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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.

### **Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации**

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

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.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

...

## **ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ**

### **Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

#### **Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**

...

**Статья 318. Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации**

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником 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 обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

...

## **ЧАСТЬ ПЯТАЯ**

**Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права**

#### **Глава 58. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами**

...

**Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

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. 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.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

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).



**Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы**

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса 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.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

...

**Статья 376. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса 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 настоящего Кодекса.

---

**Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1  
«О занятости населения в Российской Федерации»  
(с изменениями от 25 декабря 2008 г.)  
(Извлечение)**

...

**Глава V. Участие работодателей в обеспечении занятости населения**

**Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения**

...

2. 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 должность, профессию, специальность 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.

...

## **Статья 32. Условия продления сроков выплаты пособия по безработице и досрочного выхода на пенсию**

...

2. По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам из числа лиц, указанных в пункте 1 настоящей 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. Размер этой пенсии определяется по нормам базовой и страховой частей трудовой пенсии по старости, установленным Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». При этом пункты 6, 7, 9, 10 и 11 статьи 14 указанного Федерального закона не применяются.

По достижении возраста, дающего право на установление трудовой пенсии по старости, в том числе досрочно назначаемой трудовой пенсии по старости, получатель пенсии, назначенной в соответствии с настоящим пунктом, вправе осуществить переход на трудовую пенсию по старости (часть трудовой пенсии по старости) в соответствии с пунктом 7 статьи 19 указанного Федерального закона.

К пенсии, назначаемой в соответствии с настоящим пунктом, может быть установлена пенсия за выслугу лет в соответствии со статьей 7 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

3. При поступлении на работу или возобновлении иной деятельности, которая предусмотрена статьей 10 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", выплата пенсии, установленной безработным гражданам в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, прекращается в соответствии с подпунктом 3 пункта 1 статьи 22 указанного Федерального закона. После прекращения указанной работы и (или) деятельности выплата этой пенсии восстанавливается в соответствии с подпунктом 2 пункта 2 и пунктом 4 статьи 22 указанного Федерального закона.

4. Расходы, связанные с назначением пенсии, предусмотренной

пунктом 2 настоящей статьи, осуществляются за счет средств Пенсионного фонда Российской Федерации с последующим возмещением затрат из федерального бюджета.

---

**Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»**

В целях реализации Закона РСФСР "О занятости населения в Российской Федерации" Совет Министров - Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения.

2. Рекомендовать органам исполнительной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономной области, автономных округов, городов Москвы и Санкт-Петербурга по предложениям и с участием органов государственной службы занятости населения:

предусматривать в специальных соглашениях с объединениями работодателей, профессиональными союзами реализацию мероприятий, направленных на содействие занятости и предоставление социальных гарантий работникам в условиях массового высвобождения;

содействовать созданию дополнительных рабочих мест, оказывать материальную и финансовую помощь работодателям, осуществляющим мероприятия по предотвращению массовых высвобождений работников;

организовывать в районах массового высвобождения работников временную занятость на основе проведения общественных работ, определяя объемы и виды этих работ, участвующие в них предприятия, учреждения и организации.

Председатель Совета Министров -  
Правительства Российской Федерации

В.Черномырдин

**Положение  
об организации работы по содействию занятости в условиях массового  
высвобождения**

(утв. постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99)

Настоящее Положение устанавливает критерии массового высвобождения работников, определяет перечень мероприятий и основные принципы взаимодействия работодателей, профсоюзов и органов исполнительной власти республик в составе Российской Федерации, краев,

областей, автономных образований, городов и районов\* в условиях массового высвобождения.

## 1. Общие положения

1. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций\*\* либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

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

2. В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищенность работников критерии для оценки массового высвобождения, определяемые органами государственной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, городов и районов\*\*\*.

3. Органы исполнительной власти и работодатели по предложению профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников.

По итогам консультаций разрабатывается программа мероприятий, направленных на содействие занятости и предоставление социальных гарантий работникам в условиях массового высвобождения и определяются источники ее финансирования.

4. Работодатели своевременно, не менее чем за три месяца, представляют в органы государственной службы занятости населения\*\*\*\* и соответствующие профсоюзные органы информацию о возможных массовых увольнениях по форме согласно приложению № 1.

5. Работодатели не позднее, чем за два месяца обязаны сообщать в органы службы занятости сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника по форме согласно приложению № 2.

## **2. Программа мероприятий по содействию занятости в условиях массового высвобождения**

6. Мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников предусматриваются в разделе коллективного договора предприятия и осуществляются работодателем. В этот раздел могут включаться:

мероприятия, направленные на сокращение рабочего времени без сокращения численности работников;

льготы и компенсации высвобожденным работникам (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем;

порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;

гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников;

обязательства по заключению с органами государственного страхования\*\*\*\*\* или страховыми фирмами договоров коллективного страхования рабочих и служащих на случай потери работы;

другие меры, способствующие социальной защищенности работников, увольняемых при массовом высвобождении.

При кратковременном снижении объемов производства целесообразно предусматривать следующие мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников:

временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;

перевод работников предприятий на режим неполного рабочего времени;

предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы;

другие мероприятия.

7. В случае, если при заключении коллективных договоров не были предусмотрены мероприятия, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников, на предприятиях могут создаваться по взаимному согласию сторон в установленном порядке комиссии из представителей администрации и профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов для проведения переговоров по изменению и дополнению коллективного договора. Состав комиссии, сроки проведения переговоров определяются решениями сторон.

8. Комиссии в процессе переговоров разрабатывают альтернативные варианты дальнейшей деятельности предприятий или программу мероприятий, проводимую работодателями до начала сокращения работников в целях уменьшения размеров этого процесса.

Достигнутые сторонами договоренности по реализации мероприятий оформляются в качестве приложения к коллективному договору.

9. Финансирование мероприятий по содействию занятости и предоставлению социальных гарантий работникам в условиях массовых высвобождений, осуществляемых на предприятиях, определяются решениями сторон в процессе проведения переговоров в рамках их полномочий.

10. Органы исполнительной власти по решению органов государственной власти вправе осуществлять возмещение работодателю расходов на проведение мероприятий по содействию занятости в условиях массовых высвобождений, а также выплату работникам некоторых видов компенсаций, предусматриваемых в коллективном договоре, за счет средств соответствующих бюджетов.

Конкретные условия, при которых работник или работодатель имеют право на получение компенсации, и ее размеры определяются органами исполнительной власти с учетом региональных особенностей и состояния рынка труда.

11. При ликвидации предприятия финансирование мероприятий, предусмотренных в коллективных договорах или приложениях к ним, осуществляется из имущества ликвидируемого предприятия до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

12. Мероприятия по содействию занятости, реализуемые при массовых высвобождениях, связанных с ликвидацией, частичной или полной остановкой производства по инициативе органов государственной власти, финансируются, как правило, за счет средств соответствующих бюджетов.

13. Мероприятия по содействию занятости, проводимые при массовых увольнениях, влияющих на общий уровень безработицы в отрасли или в регионе, могут включаться в отраслевые соглашения, заключаемые между соответствующим профсоюзом, иными уполномоченными работниками представительными органами и работодателями (объединениями работодателей), Министерством труда Российской Федерации или в территориальные соглашения, заключаемые между соответствующими профсоюзами, иными уполномоченными работниками представительными органами и работодателями (объединениями работодателей), органами исполнительной власти.

К указанным мероприятиям относятся:

профессиональная переподготовка, повышение квалификации работников, трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий (шахтеры, работники атомных электростанций и т.д.);

оказание материальной помощи уволенным работникам и членам их семей при переезде к новому месту жительства;

перепрофилирование предприятий и создание новых рабочих мест;

приватизация предприятий;

другие меры, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников.

Финансирование мероприятий, включаемых в отраслевые и территориальные соглашения, определяется решениями сторон в процессе переговоров при заключении этих соглашений.

### **3. Взаимоотношения работников, работодателей и органов исполнительной власти в период массовых высвобождений**

14. Взаимоотношения между работниками, работодателями и органами исполнительной власти в период массовых высвобождений регулируются действующим законодательством, в том числе коллективными договорами и соглашениями, заключаемыми в установленном порядке.

15. Предложения профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов, направляемые органам государственной и исполнительной власти и работодателям в связи с массовыми высвобождениями, подлежат рассмотрению в установленном порядке.

16. Органам исполнительной власти в период массового высвобождения в регионе целесообразно:

анализировать влияние массового высвобождения на рынок труда;

реализовывать решение о приостановке или поэтапном проведении высвобождения;

организовывать проведение экспертизы финансового состояния предприятий и разработку мероприятий по сокращению численности высвобождаемых работников;

координировать осуществление программ переобучения и переподготовки высвобождаемых работников;

осуществлять посредническую роль при решении конфликтных ситуаций между администрацией и профсоюзами на предприятиях, проводящих массовое высвобождение работников;

оказывать финансовую помощь предприятиям, планирующим массовые высвобождения, в виде гарантии займов, льготных кредитов, субсидий, отсроченных платежей по налогам;

разрабатывать мероприятия по содействию занятости в условиях массового высвобождения, в том числе по организации временной занятости, развитию общественных работ;

готовить предложения по перепрофилированию или приватизации предприятий.

17. Местные Советы народных депутатов по предложению службы занятости и профсоюзных органов могут приостанавливать на срок до шести месяцев решение работодателей о массовом высвобождении.

Конкретные сроки приостановки массового высвобождения определяются решением органов государственной власти и могут

устанавливаться в зависимости от уровня безработицы в регионе в следующих пределах:

Уровень безработицы (в процентах от численности высвобождения занятых в регионе)	Возможный срок приостановки
3-5	1 месяц
5-7	2 месяца
7-9	3 месяца
9-11	4 месяца
свыше 11	6 месяцев

Если уровень безработицы в регионе превышает 11 процентов, поэтапное высвобождение работников может осуществляться в следующие сроки:

Численность увольняемых работников (чел.)	Устанавливаемый срок поэтапного высвобождения
50 и более	8 месяцев
200 и более	10 месяцев
500 и более	12 месяцев

С учетом ситуации, складывающейся на региональном рынке труда, приостановка или поэтапное высвобождение работников могут осуществляться и при более низких уровнях безработицы.

18. Финансирование мероприятий по приостановке или поэтапному высвобождению работников в регионах осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов.

Работодатели могут участвовать в подготовке решений органов государственной власти о приостановке или поэтапном высвобождении работников по вопросам взаиморасчетов с соответствующими бюджетами.

19. При ликвидации предприятий, признанных несостоятельными (банкротами), применяются в установленном порядке специальные процедуры выполнения предприятиями своих обязательств перед работниками.

20. Ответственность за уклонение от участия в переговорах по изменению или дополнению коллективного договора, соглашения по вопросам содействия занятости в условиях массового высвобождения, за нарушение и невыполнение взятых обязательств, непредоставление необходимой информации по этим вопросам определяется в установленном порядке.



**Информация  
о массовом высвобождении работников**

\_\_\_\_\_

(полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц, на-  
нимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

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:

" " \_\_\_\_\_ 199 г.

Подпись руководителя

М.П.

Ф.И.О. и телефон исполнителя

**Сведения  
о высвобождаемых работниках**

\_\_\_\_\_

(полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц, нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

Адрес \_\_\_\_\_

Телефон \_\_\_\_\_

Номер п/п	ФИО	Образование	Профессия или спе- циальность	Квалификация	Средняя зарботная плата
--------------	-----	-------------	-------------------------------------	--------------	-------------------------------

" " \_\_\_\_\_ 199 г.

Подпись руководителя

М.П.

ФИО и телефон исполнителя

\*) - В дальнейшем именуется - органы исполнительной власти

\*\*) - В дальнейшем именуется - предприятия

\*\*\*) - В дальнейшем именуется - органы государственной власти

\*\*\*\*) - В дальнейшем именуется - служба занятости.

\*\*\*\*\*) - Основные условия коллективного страхования на случай потери работы и основные условия добровольного страхования на случай потери работы определены решениями Правления государственного страхования РСФСР Министерства финансов РСФСР от 11 сентября 1991 г. N 06-01/105р и от 25 ноября 1991 г. N 06-01/120р.

**Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1  
«Об утверждении унифицированных форм первичной учетной  
документации по учету труда и его оплаты»**

В целях реализации требований Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Государственный комитет Российской Федерации по статистике постановляет:

1. Утвердить согласованные с Министерством финансов Российской Федерации, Министерством экономического развития и торговли Российской Федерации

Федерации, Министерством труда и социального развития Российской Федерации унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты:

1.1. По учету кадров:

Н Т-1 "Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу", Н Т-1а "Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу", Н Т-2 "Личная карточка работника", Н Т-2ГС (МС) "Личная карточка государственного (муниципального) служащего", **Н Т-3 "Штатное расписание"**, Н Т-4 "Учетная карточка научного, научно-педагогического работника", Н Т-5 "Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу", Н Т-5а "Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу", Н Т-6 "Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику", Н Т-6а "Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам", Н Т-7 "График отпусков", Н Т-8 "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)", Н Т-8а "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)", Н Т-9 "Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку", Н Т-9а "Приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку", Н Т-10 "Командировочное удостоверение", Н Т-10а "Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении", Н Т-11 "Приказ (распоряжение) о поощрении работника", Н Т-11а "Приказ (распоряжение) о поощрении работников".

1.2. По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда:

Н Т-12 "Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда", Н Т-13 "Табель учета рабочего времени", Н Т-49 "Расчетно-платежная ведомость", Н Т-51 "Расчетная ведомость", Н Т-53 "Платежная ведомость", Н Т-53а "Журнал регистрации платежных ведомостей", Н Т-54 "Лицевой счет", Н Т-54а "Лицевой счет (свт)", Н Т-60 "Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику", Н Т-61 "Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)", Н Т-73 "Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы".

**2. Распространить унифицированные формы первичной учетной документации, указанные в п. 1.1. настоящего постановления, на организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации, в п. 1.2. - на организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации, кроме бюджетных учреждений.**

3. С введением указанных в п. 1 настоящего постановления унифицированных форм первичной учетной документации признать утратившими силу унифицированные формы первичной учетной

документации, утвержденные постановлением Госкомстата России от 06.04.2001 № 26.

Председатель Госкомстата России

В.Л. Соколин

**Указания по применению и заполнению форм первичной учетной документации  
(Извлечение)**

**По учету труда и его оплаты**

**1. По учету кадров**

**... Штатное расписание**

**(форма № Т-3)**

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

В графе 5 "Тарифная ставка (оклад) и пр." указывается в рублевом исчислении месячная заработная плата по тарифной ставке (окладу), тарифной сетке, проценту от выручки, доле или проценту от прибыли, коэффициенту трудового участия (КТУ), коэффициенту распределения и пр. в зависимости от системы оплаты труда, принятой в организации в соответствии с действующим 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 действующим законодательством Российской Федерации (например, северные надбавки, надбавки за ученую степень и пр.), а также введенные по усмотрению организации (например, связанные с режимом или условиями труда).

При невозможности заполнения организацией граф 5-9 в рублевом исчислении в связи с применением в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации иных систем оплаты труда (бестарифная, смешанная и пр.) указанные графы заполняются в соответствующих единицах измерения (например, в процентах,

коэффициентах и пр.)

Утверждается приказом (распоряжением), подписанным руководителем организации или уполномоченным им на это лицом.

Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченного им на это лица.

Форма по ОКУД по ОКПО	Код
	0301017

наименование организации

## ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа	Дата составления

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом организации от “    ” \_\_\_\_\_ 20    г. № \_\_\_\_

на период \_\_\_\_\_ с “    ” \_\_\_\_\_ 20    г.

Штат в количестве \_\_\_\_\_ единиц

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки, руб.			Всего, руб. ((гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) × гр. 4)	Примечание
наименование	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Итого									

**Руководитель кадровой службы**

\_\_\_\_\_

должность

личная подпись

расшифровка подписи

**Главный бухгалтер**

\_\_\_\_\_

личная подпись

расшифровка подписи

**Отраслевое соглашение  
по учреждениям и организациям,  
находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, на  
2009 - 2011 годы  
(Извлечение)**

...

**VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и  
закрепление профессиональных кадров**

...

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым 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.

---

**Определение 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»**

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей Н.С. Бондаря, Г.А. Гаджиева, Ю.М. Данилова, Л.М. Жарковой, Г.А. Жилина, С.М. Казанцева, М.И. Клеандрова, А.Л. Кононова, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова, Ю.Д. Рудкина, Н.В. Селезнева, А.Я. Сливы, В.Г. Стрекозова,

О.С. Хохряковой, Б.С. Эбзеева, В.Г. Ярославцева,

заслушав в пленарном заседании заключение судьи Б.С. Эбзеева, проводившего на основании статьи 41 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» предварительное изучение жалобы ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь», установил:

1. В жалобе ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» оспаривается конституционность положения части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

Как следует из жалобы и приложенных к ней материалов, решением Тюменского районного суда Тюменской области от 2 марта 2007 года гражданке В.А. Коробейник, уволенной с работы в ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников), было отказано в иске о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда (суд не усмотрел нарушения работодателем процедуры увольнения, в том числе в части соблюдения срока уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации). Определением судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 18 апреля 2007 года, вынесенным по кассационной жалобе истицы, решение суда первой инстанции отменено и дело направлено на новое рассмотрение в тот же суд.

Решением от 27 июня 2007 года Тюменский районный суд Тюменской области удовлетворил иски В.А. Коробейник и признал, что работодатель нарушил предусмотренный частью первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации срок уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками. Суд посчитал датой начала проведения мероприятий по сокращению штата работников ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» 1 ноября 2006 года - дату издания приказа № 04/105 о сокращении штатных должностей, из чего следует, что работодатель должен был уведомить профсоюзный комитет о предстоящем сокращении штата не позднее 1 сентября 2006 года, однако сделал это только 4 сентября 2006 года.

По мнению заявителя, положение части первой статьи 82 Трудового



кодекса Российской Федерации - по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, признающей право работодателя изменять штатное расписание и начинать процедуру сокращения штата в порядке, предусмотренном частью второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (предупреждать работников о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения), только по истечении двухмесячного срока с даты информирования профсоюзного органа о принятии решения о сокращении штата работников, - ограничивает свободу экономической деятельности организации и не соответствует статье 8 Конституции Российской Федерации.

2. Конституция Российской Федерации гарантирует свободу экономической деятельности, поддержку конкуренции, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности в качестве основ конституционного строя Российской Федерации (статья 8) и закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1), а также право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (статья 35, часть 2).

Указанные конституционные положения предполагают наделение работодателя (физического или юридического лица) полномочиями, позволяющими ему в целях осуществления экономической деятельности и управления имуществом самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Следовательно, предусматривая в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации гарантии трудовых прав работников, в том числе направленные против возможного произвольного увольнения, законодатель не вправе устанавливать такие ограничения полномочий работодателя, которые ведут к искажению самого существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности, - иное противоречило бы предписаниям статей 17 и 55 Конституции Российской Федерации, в соответствии с которыми осуществление признаваемых и гарантируемых в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, защита прав и свобод одних не должна приводить к отрицанию или умалению прав и свобод других, а возможные ограничения посредством федерального закона должны преследовать конституционно значимые цели и быть соразмерны им.

По смыслу статьи 30 (часть 1) Конституции Российской Федерации, закрепляющей право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, и гарантирующей свободу деятельности таких объединений, во взаимосвязи с ее статьей 37, на государстве также лежит обязанность обеспечивать свободу деятельности

профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими профессиональными интересами, что предполагает наделение профсоюзов соответствующими полномочиями, в частности по содействию занятости, получению от работодателей для осуществления своей уставной деятельности информации по социально-трудовым вопросам, включая уведомление при сокращении количества рабочих мест и высвобождении работников и др.

Следовательно, предусматривая меры, направленные на дополнительную защиту трудовых прав работников, в том числе механизм контроля профсоюзов за правомерностью действий работодателя при их увольнении, законодатель - в силу требований статей 1 (часть 1), 7, 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 30 (часть 1), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации - должен обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод, являющийся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре и как участников социального партнерства (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24 января 2002 года № 3-П, Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 4 ноября 2004 года № 343-О).

3. Работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, вправе расторгать трудовые договоры с работниками по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, соблюдая при этом установленный порядок увольнения.

**В частности, если в организации имеется профсоюз, работодатель, принявший решение о сокращении численности или штата работников, обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить с учетом мотивированного мнения этого выборного органа (части первая и вторая статьи 82, статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации). Данная публичная обязанность установлена в целях обеспечения контроля действий работодателя и защиты интересов увольняемых работников, т.е. создания для них дополнительных гарантий. Ее несоблюдение может повлечь за собой восстановление уволенного работника на прежней работе рассматривающим трудовой спор судом общей юрисдикции (пункт 24 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 № О применении**

судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 года № 63).

Между тем часть первая статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, как она сформулирована федеральным законодателем, допускает различную интерпретацию даты «начала проведения соответствующих мероприятий», т.е. даты, от которой следует исчислять предусмотренный в ней срок, что позволяет правоприменителю рассматривать ее как обязывающую работодателя уведомить выборный профсоюзный орган либо не менее чем за два месяца до издания распорядительного акта о сокращении численности или штата работников и начала предупреждения работников о предстоящем увольнении по указанному основанию в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации (фактически - не менее чем за четыре месяца до начала непосредственного расторжения работодателем трудовых договоров), либо не менее чем за два месяца до начала увольнения работников, т.е. одновременно с их предупреждением о предстоящем увольнении (фактически - не менее чем за два месяца до увольнения работников).

Назначение части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации состоит в том, чтобы предоставить профсоюзной организации время, необходимое для надлежащей реализации имеющихся у нее правомочий по защите социально-трудовых прав и интересов работников при расторжении с ними трудовых договоров. Вместе с тем - с учетом вытекающих из Конституции Российской Федерации требований справедливого согласования прав и интересов работников с правами и интересами работодателей как сторон трудового договора и как участников социального партнерства - она не предполагает несоразмерное ограничение таких правомочий работодателя, как рациональное управление имуществом, в том числе путем принятия самостоятельно и под свою ответственность необходимых кадровых решений, в целях осуществления эффективной экономической деятельности.

Отсюда следует, что, если в организации действует первичная профсоюзная организация, 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 Трудового кодекса Российской Федерации не позднее чем за два месяца до начала увольнения работников, - иное истолкование положения части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации приводило бы к несоразмерному ограничению прав и интересов работодателя, что, в

**свою очередь, означало бы нарушение необходимого баланса интересов сторон трудовых отношений. Такой срок следует признать справедливым, а также разумным и достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации имеющихся у него полномочий по защите интересов работников.**

4. В силу правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 25 января 2001 года № 1-П и неоднократно подтвержденной в других его решениях, в судебной практике должно обеспечиваться конституционное истолкование подлежащих применению норм; по смыслу статьи 125 Конституции Российской Федерации во взаимосвязи с ее статьями 4 (часть 2) и 15 (часть 1), а также с положениями статьи 3, части второй статьи 36, части второй статьи 74, статей 86 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», конституционное истолкование нормативного акта или отдельного его положения, проверяемого посредством конституционного судопроизводства, относится к компетенции Конституционного Суда Российской Федерации, который, разрешая дело и устанавливая соответствие Конституции Российской Федерации оспариваемого акта, в том числе по содержанию норм, обеспечивает выявление конституционного смысла действующего права; в таком случае данное Конституционным Судом Российской Федерации истолкование, как это вытекает из части второй статьи 74 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» во взаимосвязи с его статьями 3, 6, 36, 79, 85, 86, 87, 96 и 100, является общеобязательным, в том числе для судов.

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 Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации определил:

**1. Нормативное положение части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 Российской Федерации 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.

2. Признать жалобу ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» не подлежащей дальнейшему рассмотрению в заседании Конституционного Суда Российской Федерации, поскольку для разрешения поставленного заявителем вопроса не требуется вынесение предусмотренного статьей 71 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» итогового решения в виде постановления.

3. Дело ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» подлежит пересмотру в установленном порядке с учетом настоящего Определения, если для этого нет иных препятствий.

4. Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данной жалобе окончательно и обжалованию не подлежит.

5. Настоящее Определение подлежит опубликованию в «Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации».

Председатель  
Конституционного Суда  
Российской Федерации

В.Д. Зорькин

Судья-секретарь  
Конституционного Суда  
Российской Федерации

Ю.М. Данилов

---

**Постановление 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 Российской  
Федерации от 28 декабря 2006 г. № 63)**

(Извлечение)

**Гарантии работникам при расторжении трудового договора по  
инициативе работодателя**

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность

доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

...

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

...

24. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

...

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа,

необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью пятой статьи 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и 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).

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом

суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ. Дисциплинарные взыскания**

...

29. В соответствии с частью второй статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации индивидуального предпринимателя 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. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. 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.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

---

**Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ  
от 3 ноября 2006 г. № 5-В06-94**

**«При проведении процедуры увольнения сотрудников в связи с сокращением штата работодатель обязан предоставить им другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, включая все ее филиалы и структурные подразделения, расположенные в данной местности»**

(Извлечение)

К. обратился в суд с иском к Акционерному коммерческому Сберегательному банку Российской Федерации о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации



морального вреда. В обоснование своих требований он указал, что был уволен с должности старшего инженера сектора сопровождения телекоммуникационного оборудования отдела глобальных сетей управления технических средств и телекоммуникаций Сбербанка России по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата организации. Истец считал действия администрации незаконными, поскольку при увольнении ему не предложили все имеющиеся вакансии и не было учтено его преимущественное право на оставление на работе.

Решением Гагаринского районного суда г. Москвы в удовлетворении иска отказано.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда решение суда первой инстанции оставила без изменения.

Президиум Московского городского суда решение Гагаринского районного суда г. Москвы и определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда оставил без изменения.

В надзорной жалобе К. просил все указанные судебные постановления отменить как незаконные и принять новое решение об удовлетворении его исковых требований.

Определением судьи Верховного Суда РФ дело истребовано в Верховный Суд РФ и передано для рассмотрения по существу в суд надзорной инстанции - Судебную коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 3 ноября 2006 г. судебные постановления отменила как вынесенные с существенным нарушением норм материального права, указав следующее.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата организации.

В силу ч. 2 ст. 81 Кодекса (в редакции, действовавшей на момент прекращения трудового договора) увольнение по основанию, указанному в п. 2 ч. 1 данной статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

В ст. 180 Кодекса (в редакции, действовавшей на момент увольнения К.) установлено, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

**Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд пришел к выводу о том, что К. уволен в соответствии с требованиями закона: порядок увольнения истца не нарушен, о предстоящем увольнении он был предупрежден за два месяца, преимущественного права на оставление на работе не имел, вакантных должностей в центральном аппарате Сбербанка России, соответствующих квалификации истца, не**

имелось.

Однако в положениях вышеназванных норм Трудового кодекса Российской Федерации в смысле, придаваемом им сложившейся правоприменительной практикой, предполагалась обязанность работодателя при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников организации предлагать ему другую имеющуюся у работодателя в данной местности работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Указанные предписания Трудового кодекса Российской Федерации действуют в редакции от 30 июня 2006 г.

В материалах дела отсутствуют данные о том, что при увольнении работодатель предлагал К. какую-либо имеющуюся в организации работу, отвечающую названным требованиям.

Следовательно, содержащийся в решении суда вывод о соблюдении ответчиком требований ст. 180 ТК РФ в части принятия мер по трудоустройству истца в той же организации нельзя признать правильным.

В соответствии со ст. 195 ГПК РФ решение суда должно быть законным и обоснованным.

В силу ч. 2 ст. 56 ГПК РФ суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

В нарушение названных требований Закона судом не были определены юридически значимые обстоятельства, имеющие существенное значение для правильного разрешения дела.

Согласно организационной структуре Сбербанк России вместе со своими отделениями (филиалами) и другими обособленными подразделениями составляет единую систему.

Как видно из материалов дела, ответчиком суду были представлены сведения о вакансиях в отделениях Сбербанка России г. Москвы на момент сокращения штата и на момент увольнения истца. Однако суд ограничился исследованием обстоятельств, связанных с возможностью трудоустройства истца только в центральном аппарате Сбербанка России.

Указание в решении суда на то, что в соответствии с уставом и Положением о филиале (отделении) Сбербанка России филиал является обособленным подразделением Банка, имеет самостоятельное штатное расписание, отдельный баланс, обособленное имущество, а руководитель

филиала осуществляет управление персоналом филиала (заключает и расторгает трудовые договоры, самостоятельно решает вопросы подбора и расстановки кадров), в связи с чем имеющиеся вакансии в отделениях Сбербанка России истцу не должны были быть предложены, ошибочно, основано на неправильном толковании норм материального права.

Исходя из ст.ст. 48, 49 ГК РФ приобретать от своего имени и осуществлять гражданские права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде может организация, признаваемая юридическим лицом.

В соответствии со ст. 55 ГК РФ филиал является обособленным подразделением юридического лица, правоспособностью юридического лица не обладает, руководитель филиала назначается юридическим лицом и действует на основании его доверенности.

В силу ст. 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Таким образом, стороной по трудовому договору с К., соответственно, юридическим лицом и работодателем, является Сбергательный банк Российской Федерации, на который в силу закона возложена обязанность по предоставлению вакантных должностей при проведении процедуры увольнения сотрудников по сокращению штата в той же организации, включая все ее филиалы и структурные подразделения, имеющиеся в данной местности.

С учетом того, что установленный при разбирательстве дела факт незаконного увольнения К. является безусловным основанием для восстановления истца на прежней должности, Судебная коллегия находит возможным и необходимым в этой части вынести новое решение, не передавая дело на новое рассмотрение. Данное решение в силу ст. 396 ТК РФ подлежит немедленному исполнению.

В части требований истца о взыскании с ответчика заработной платы и компенсации морального вреда требуется сбор дополнительных доказательств.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ решение Гагаринского районного суда г. Москвы, определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда и постановление президиума Московского городского суда отменила; определила восстановить К. на прежней работе старшим инженером сектора сопровождения телекоммуникационного оборудования отдела глобальных сетей управления технических средств и телекоммуникаций Сбергательного банка Российской Федерации; дело в части взыскания заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда направила на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

## **ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**



**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 43**

# **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**

## **ЧАСТЬ II**

**Москва, июнь 2009 г.**

<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. Понкротова, 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.

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

---

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

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 6б 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.

---

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

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

---

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

**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**

---

<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.

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.

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 увольнению.

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 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

---

<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.

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 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

---

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

работником 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) (**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. Осиповой, 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)

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)

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

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:

- 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:

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

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

Примерная форма  
предупреждения работника об  
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  
списком вакантных должностей ознакомлен(а). От предложенных мне  
вакансий отказываюсь.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

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

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



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

Примерная форма  
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, 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

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

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: \_\_\_\_\_

*(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.

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

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.

---

<sup>14</sup> 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.

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)

\_\_\_\_\_ ;

(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)

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.

**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)*

\_\_\_\_\_ рассмотрел полномочным составом  
*(наименование органа первичной профсоюзной организации)*

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 \_\_\_\_\_

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

(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, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения)), статьями \_\_\_\_\_ законов субъекта РФ (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие 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 (невозможным) принятие 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)
- \_\_\_\_\_ ;  
(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

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



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 профсоюза)	(подпись)

_____	_____	_____
(должность)	(фамилия и инициалы члена профсоюза)	(подпись)

_____	_____	_____
(должность)	(фамилия и инициалы представителя работодателя)	(подпись)

_____	_____	_____
(должность)	(фамилия и инициалы представителя работодателя)	(подпись)

Протокол составил:

_____	_____	_____
(должность)	(фамилия и инициалы)	(подпись)

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

## **ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**



**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 43**

# **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**

## **ЧАСТЬ III**

**Москва, июнь 2009 г.  
СОДЕРЖАНИЕ**

**Стр.**

<b>Часть III</b>	
<b>Предисловие</b> .....	4
<b>Судебные решения</b> по делам о расторжении трудового договора с работниками образовательных учреждений в связи с сокращением численности или штата работников (из практики работы территориальных организаций Профсоюза) .....	4-51
<b>Постановление президиума Московского городского суда</b> от 23 сентября 2004 г. по делу № 44Г- 758.....	51-54
<b>Постановление президиума Московского городского суда</b> от 22 декабря 2005 г. по делу № 44Г-734 .....	54-56

## 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. Понкротова, главный специалист по правовым вопросам Ж.Ю. Дорохина.

**СУДЕБНЫЕ РЕШЕНИЯ**  
**по делам о расторжении трудового договора с работниками**  
**образовательных учреждений в связи с сокращением численности или**  
**штата работников**  
(из практики работы территориальных организаций Профсоюза)

Дело № 2-1511

10 ноября 2004 года

**РЕШЕНИЕ**  
**Именем Российской Федерации**

Северодвинский городской суд Архангельской области в составе: председательствующего судьи Лопатина А.К., с участием прокурора Калачниковой Н.А., при секретаре Мартюковой Л.А., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Кокшарова Дмитрия Леонидовича к Государственному образовательному учреждению высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова», Северодвинскому филиалу Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» о восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда,

**установил:**

Кокшаров Д.Л. обратился в суд с иском к ГОУ ВПО «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова», Северодвинскому филиалу ГОУ ВПО «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» о восстановлении на работе в прежней должности ассистента кафедры конституционного и гражданского права Северодвинского филиала ГОУ ВПО «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова и взыскании морального вреда в размере 3000 руб. В обосновании иска указал, что он работал по срочному трудовому договору в Северодвинском филиале Поморского государственного университета им. М.В. Ломоносова в должности ассистента кафедры конституционного и гражданского права. 09 сентября 2004 года произведено его увольнение в связи с сокращением штата работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Свое увольнение с работы считает необоснованным, поскольку у ответчика отсутствовало законное основание для его увольнения, сокращения численности или штата работников организации при переводе штатных должностей по кафедре конституционного и гражданского права на кафедру уголовного и процесса не произошло, напротив, по отдельным должностям даже увеличилось. По утверждению истца, был нарушен установленный законодательством порядок увольнения по п. 2 ст. 81 ТК РФ, предупреждение об увольнении по данному основанию получено только 03 сентября 2004 года. Уведомление, полученное 18 июня 2004 года, содержало лишь указание на возможное прекращение трудовых отношений без определенного основания. Работодатель, по мнению истца, нарушил требования ст. 82, 373, 374 ТК РФ, не сообщил в письменной форме в выборный профсоюзный орган о начале проведения соответствующих мероприятий в

установленные сроки, не получил мотивированное мнение выборного профсоюзного органа по вопросу расторжения трудового договора с ним, произвел увольнение истца в отсутствие согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Президиум Архангельского областного Совета профсоюзов работников народного образования и науки РФ своим постановлением от 08 сентября 2004 года отказал директору Северодвинского филиала ПГУ в даче согласия на увольнение Кокшарова Д.Л. по п. 2 ст. 81 ТК РФ. С нарушением установленного законом срока работодатель направил в Северодвинский городской отдел занятости населения уведомление о возможном расторжении трудового договора с работником. Действиями работодателя по незаконному увольнению был причинен моральный вред, оцениваемый истцом в размере 3000 руб., Кокшаров Д.Л. ссылается на свои нравственные переживания в связи с этим.

В судебном заседании Кокшаров Д.Л. и его представитель Плотникова Н.В. исковые требования поддержали, на их удовлетворении настаивают.

Представитель ГОУ ВПО «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» по доверенности Шилов В.С, он же представляющий интересы Северодвинского филиала ГОУ ВПО «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова», в судебном заседании иск Кокшарова Д.Л. не признал, полагая увольнение истца законным и обоснованным.

Выслушав объяснения лиц, участвующих в деле, допросив свидетелей, оценив всё в совокупности с исследованными в ходе судебного заседания материалами дела, суд находит иск подлежащим удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

Согласно ст. 373 ТК РФ, при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В силу ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организаций, её структурных подразделений (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.

В ходе судебного заседания нашло подтверждение, что истец Кокшаров Д.Л. с 01 сентября 1999 года принят на работу в Северодвинский филиал Поморского государственного университета им. М.В. Ломоносова сроком на один год до

избрания по конкурсу ассистентом кафедры конституционного и гражданского права с оплатой из внебюджетных средств. В последующем с ним был заключен срочный трудовой договор от 27 октября 2000 года о работе в вышеназванной должности до 26 октября 2002 года. Дополнительным соглашением от 26 октября 2002 года трудовой договор продлён до 26 октября 2005 года.

Приказом директора Северодвинского филиала ПГУ Н.И. Николаева от 09 сентября 2004 года №586/07-02 Кокшаров Д.Л., ассистент кафедры конституционного и гражданского права, 09 сентября 2004 года уволен в связи сокращением штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

Факт сокращения штата работников Северодвинского филиала ПГУ им. М.В. Ломоносова не нашёл подтверждения в части сокращения занимаемой истцом должности ассистента кафедры конституционного и гражданского права.

Из выписки из протокола от 11.06.2004 года № 9 заседания Ученого Совета СФ ПГУ следует, что в целях повышения эффективности работы учебных и научно-методических подразделений (кафедр) факультета управления и права, оптимизации структуры факультета управления и права, Совет постановил провести внутреннюю реорганизацию факультета, а именно, ввести кафедру конституционного и гражданского права в состав кафедр уголовного права и процесса с 1 сентября 2004 года.

Согласно приказу директора Северодвинского филиала ПГУ им. Ломоносова Н.И. Николаева от 15 июня 2004 года №55/01-ОД отделу кадров в срок до 20 июня 2004 года обеспечить проведение процедуры уведомления и получения согласия профессорско-преподавательского состава и вспомогательного персонала кафедры конституционного и гражданского права о предстоящем их переводе на кафедру уголовного права и процесса, заместителю директора по финансово-экономической работе Серединой Т.И., начальнику отдела кадров Вялицыной С.А. подготовить изменения штатного расписания СФ ПГУ, обеспечивающие реализацию решения Ученого совета СФ ПГУ о внутренней реорганизации на факультете управления и права, введение кафедры конституционного и гражданского прав в состав кафедры уголовного права и процесса с 01 сентября 2004 года, сократить должность заведующего кафедрой конституционного и гражданского права с 31 августа 2004 года и предложить её заведующему принять участие в конкурсе на замещение должности доцента по кафедре уголовного права и процесса. При сопоставлении штатных расписаний профессорско-преподавательского состава СФ ГОУ ВПО «ПГУ им. М.В. Ломоносова» на 05.04.2004 года и на 01.09.2004 года установлено, что на 05.04.2004 года на кафедре конституционного и гражданского права имелось 0 единиц ассистента по госбюджету и 1,5 единицы ассистента за счет внебюджетных средств, на кафедре уголовного права 0,75 единиц ассистента по госбюджету и 0,75 единиц ассистента за счет внебюджетных средств, всего по обеим кафедрам 3 единицы ассистента; на 01.09.2004 года на кафедре уголовного права имеется 1,25 единицы ассистента по госбюджету и 5,25 единиц ассистента за счет внебюджетных средств, всего 6,5 единиц ассистента.

Таким образом, количество единиц ассистента после произведенной реорганизации увеличилось более чем в 2 раза, при этом имевшиеся на кафедре конституционного и гражданского права единицы ассистента были не сокращены, а



переведены (введены) на кафедру уголовного права.

Согласно представленным ответчиком документам в результате реорганизации была сокращена лишь должность заведующего кафедрой конституционного и гражданского права с 31 августа 2004 года, что прямо следует из п. 3 приказа от 15 июня 2004 года №55/01-ОД директора Северодвинского филиала ПГУ им. Ломоносова М.И. Николаева.

Таким образом, доводы Кокшарова Д.Л. об отсутствии факта сокращения занимаемой им должности ассистента кафедры конституционного и гражданского права нашли подтверждение в ходе судебного заседания. Следовательно, увольнение Кокшарова Д.Л. произведено без законного основания, в связи с чем истец на основании ст. 394 ТК РФ подлежит восстановлению на прежней работе.

При рассмотрении спора судом также установлено, что работодателем Кокшарова Д.Л. нарушен установленный порядок увольнения, предусмотренный трудовым законодательством.

Так, о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работников организации Кокшаров Д.Л. предупрежден только 03 сентября 2004 года, что противоречит требованиям ч. 2 ст. 180 ТК РФ. При этом уведомление от 18.06.2004 года о даче согласия на перевод с 01 сентября 2004 года на кафедру уголовного права и процесса в должности ассистента и возможности прекращения трудового договора в связи с несогласием продолжать работу в новых условиях нельзя расценивать как предупреждение о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работников организации.

Работодателем нарушены требования частей 1 и 2 ст. 82 ТК РФ о сообщении в письменной форме выборному профсоюзному органу организации о принятом решении о сокращении штата работников организации и возможном расторжении трудового договора с истцом не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение Кокшарова Д.Л. произведено без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ, поскольку проект приказа о прекращении трудового договора с Кокшаровым Д.Л., а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, были переданы казначею профсоюзной организации СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова Жилиевой Е.И. лишь 26 августа 2004 года и переданы на рассмотрение председателю выборного профсоюзного органа Макаровой С. А. за несколько дней до увольнения Кокшарова Д.Л.

Свидетели Жилиева Е.И. и Макарова С.А., допрошенные в судебном заседании, подтвердили вышеуказанные факты.

В нарушение требований ч. 1 ст. 374 ТК РФ увольнение Кокшарова Д.Л., являющегося согласно протоколу № 3 20 февраля 2003 года общего собрания членов первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников филиала ПГУ им. М.В. Ломоносова заместителем председателя первичной профсоюзной организации Северодвинского филиала ПГУ им. М.В. Ломоносова, произведено работодателем без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Постановлением президиума Архангельского областного совета профсоюза работников народного образования и науки РФ от 08 сентября 2004 года отказано директору Северодвинского филиала ПГУ в даче согласия на увольнение по п. 2 ст.

81 ТК РФ Кокшарова Д.Л.

Работодатель в установленном порядке не оспорил отказ вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение Кокшарова Д.Л., как это предусмотрено определением Конституционного Суда Российской Федерации от 04 декабря 2003 года по запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, а с нарушением требований ст. 374 ТК РФ издал приказ об увольнении Кокшарова Д.Л. без судебной проверки обоснованности решения вышестоящего профсоюзного органа.

Ссылки представителя ответчика Шилова В.С. на нормы Конституции РФ не освобождают работодателя от выполнения требований ст. 374 Трудового кодекса РФ и указаний Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в определении от 04 декабря 2003 года. В нарушение требований ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» уведомление о сокращении штатной должности Кокшарова Д.Л. направлено работодателем в Северодвинский городской центр занятости населения 19 августа 2004 года с нарушением установленного законом срока.

С учетом установленных по делу обстоятельств суд признает увольнение Кокшарова Д.Л. незаконным и восстанавливает его на прежней работе в прежней должности.

В соответствии с ч. 7 ст. 394 ТК РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Учитывая, что увольнение Кокшарова Д.Л. действительно произведено ответчиком без законного основания и с нарушением установленного порядка увольнения, истец имеет право на компенсацию морального вреда.

При определении размера денежной компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень нравственных страданий истца, его индивидуальные особенности, степень вины ответчика, фактические обстоятельства, при которых был причинен моральный вред, учитывает требования разумности и справедливости и полагает возможным определить 600 руб. в качестве денежной компенсации морального вреда. Госпошлина по данному делу в соответствии со ст. 103 ГПК РФ относится на ответчика.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд

**решил:**

Иск Кокшарова Д.Л. удовлетворить.

Восстановить Кокшарова Дмитрия Леонидовича на работе в прежней должности ассистента кафедры конституционного и гражданского права Северодвинского филиала Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» с 09 сентября 2004 года.

Взыскать с Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» в лице его Северодвинского филиала в пользу Кокшарова

Дмитрия Леонидовича денежную компенсацию 600 руб., а также государственную пошлину в доход федерального бюджета в размере 20 руб. Решение в части восстановления Кокшарова Д.Л. на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в Архангельский областной суд через Северодвинский городской суд в течение 10 дней.

Судья Лопатин А.С.  
Докладчик Чистякова Н.Г.

Дело № 33-133/05  
20 января 2005 г.

### КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Архангельского областного суда в составе председательствующего Айхоршта А.А. , судей Чистовой Н.Г., Юдина В.Н. , с участием прокурора Архангельской областной прокуратуры Вужевской Е.Е. рассмотрела в открытом судебном заседании в гор. Архангельске 20 января 2005 г. дело по кассационной жалобе директора Северодвинского филиала Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» Николаева Н.И. на решение Северодвинского городского суда Архангельской области от 10 ноября 2004, которым постановлено:

«Иск Кокшарова Д.Л. удовлетворить.

Восстановить Кокшарова Дмитрия Леонидовича на работе в прежней должности ассистента кафедры конституционного и гражданского права Северодвинского филиала Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» с 09 сентября 2004 года.

Взыскать с Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» в лице его Северодвинского филиала в пользу Кокшарова Дмитрия Леонидовича денежную компенсацию 600 руб., а также государственную пошлину в доход федерального бюджета в размере 20 руб.»

#### **Судебная коллегия установила:**

Кокшаров Д.Л. обратился в суд с иском к Государственному образовательному учреждению высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова», Северодвинскому филиалу Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» (далее ПГУ) о восстановлении на работе и взыскании денежной компенсации морального вреда 3000 руб., ссылаясь на незаконность его увольнения.

В обоснование иска указал, что с 1 сентября 1999 г. работал в должности ассистента кафедры конституционного и гражданского права Северодвинского филиала ПГУ. Полагает, что ответчик незаконно уволил его 9 сентября 2004 г. в связи с сокращением штата работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ, так как никакого сокращения численности или штата работников организации не произошло. Кроме

того, ответчиком был нарушен установленный законом порядок увольнения: он был предупрежден об увольнении 3 сентября 2004 г. Ответчиком также не было учтено, что постановлением Президиума Архангельского областного совета профсоюза работников народного образования и науки от 3 сентября 2004 г. отказано директору Северодвинского филиала ПГУ в даче согласия на увольнение истца по п. 2 ст. 81 ТК РФ, являющегося заместителем председателя первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Северодвинского филиала ПГУ. Уведомление о сокращении было направлено ответчиком в Северодвинский городской центр занятости населения с нарушением установленного законом двухмесячного срока.

В судебном заседании истец и его представитель Плотникова Н.В в полном объеме поддержали заявленные требования.

Ответчики в лице его представителя Шилова В.С.. иск не признали, полагая, что увольнение истца является законным и обоснованным. Проводя внутреннюю реорганизацию структурных подразделений, ликвидацию кафедры конституционного и гражданского права путем введения учебных дисциплин и учебной нагрузки на кафедру уголовного права и процесса, истцу предлагалась вакантная должность ассистента кафедры уголовного права и процесса. Уведомление об увольнении с 1 сентября 2004 г. Кокшарову Д.Л. было вручено 18 июня 2004 г. Отказ Президиума облсовета профсоюза дать согласие на увольнение истца является не мотивированным и ни чем не обоснованным.

Суд постановил решение, с которым не согласен директор Северодвинского филиала ГОУ ВПО «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» Николаев Н.И., и просит его отменить.

В кассационной жалобе указывается, что суд ошибочно пришел к выводу об отсутствии сокращения штата работников Северодвинского филиала ПГУ. Анализ штатных расписаний от 5 апреля 2004 г. и 1 сентября 2004 г. свидетельствует о том, что должность ассистента кафедры конституционного и гражданского права, которую занимал истец, исключена. Поскольку объем учебных дисциплин ликвидированной кафедры был передан на кафедру уголовного права и процесса, то на этой кафедре были открыты дополнительные единицы профессорско-преподавательского состава, а трудовая функция, то есть должность, преподавателей именовалась с привязкой к кафедре уголовного права и процесса. Кроме того, в процессе увольнения Кокшарова Д.Л. ему неоднократно предлагалось дать согласие на перевод на кафедру уголовного права и процесса на должность ассистента кафедры уголовного права и процесса. Учитывая, что законодатель не предусмотрел определенной формы предупреждения об увольнении, ответчик считает, что уведомлением от 18 июня 2004 г. предупредил истца о сокращении его должности, в результате чего он может быть уволен.

Ответчик считает, что им были выполнены все возможные действия по доведению до первичной профорганизации сообщения за 2 месяца в письменной форме о предстоящем сокращении штата профессорско-преподавательского состава кафедры конституционного и гражданского права и возможном увольнении Кокшарова Д.Л. Суд сделал вывод о нарушении ответчиком ч. 1 ст. 374 ТК РФ без проверки обоснованности и законности принятия решения вышестоящего профсоюзного органа об отказе в даче согласия об увольнении истца по п. 2 ст. 81

ТК РФ. Полагает, что является ошибочным вывод суда о нарушении ответчиком ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ», так как не было факта сокращения численности работников филиала, имело место лишь сокращение штатных должностей профессорско-преподавательского персонала одной кафедры и увеличение штатных должностей профессорско-преподавательского персонала другой кафедры.

Кокшаровым Д.Л. и представителем Архангельской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Плотниковой Н.В. представлены возражения на кассационную жалобу, в которых они полагают доводы жалобы несостоятельными, просят решение суда оставить без изменения.

Изучив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, заслушав доклад судьи Чистяковой Н.Н., объяснения представителя ответчика Шилова В.С., истца и его представителя Плотникову Н.В., заключение прокурора Вужевской Е.В., полагавшей решение суда оставить без изменения, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда.

Согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

Судом установлено, что истец с 1 сентября 1999 г. принят на работу в Северодвинский филиал ПГУ сроком на один год до избрания по конкурсу ассистентом кафедры конституционного и гражданского права с оплатой из внебюджетных средств. В последующем с ним был заключен срочный трудовой договор от 27 октября 2000 г. о работе в должности ассистента кафедры конституционного и гражданского права до 26 октября 2002 г. Дополнительным соглашением от 25 октября 2002 г. трудовой договор продлен до 26 октября 2005 г. (л.д. 33-35) .

Приказом № 586/07-02 от 9 сентября 2004 г. Кокшаров Д.Л., ассистент кафедры конституционного и гражданского права, уволен 9 сентября 2004 г. в связи с сокращением штата работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ (л.д. 9).

Удовлетворяя иски требования истца, суд первой инстанции пришел к выводу о незаконности расторжения трудового договора ответчиком с Кокшаровым Д.Л. по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Судебная коллегия с данным выводом суда согласна.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ обязанность доказывания законности произведенного увольнения возлагается на работодателя, ответчика по данному делу.

Решением Ученого Совета Северодвинского филиала ПГУ от 11 июня 2004 г. № 9 в целях повышения эффективности работы учебных и научно-методических подразделений - (кафедр) факультета управления и права, оптимизации структуры факультета управления и права провести внутреннюю реорганизацию факультета, кафедра конституционного и гражданского права введена в состав кафедры уголовного права и процесса с 1 сентября 2004 г. (л.д. 8).

Данное решение принято Ученым Советом в пределах его компетенции, так в соответствии с п. 7.5.12 Положения о Северодвинском филиале ПГУ, согласно которого в компетенцию Ученого Совета входит создание, изменение организационно-структурной формы и ликвидация факультетов, кафедр и прочих

структурных подразделений Филиала.

В целях повышения эффективности работы учебных и научно-методических подразделений (кафедр) факультета и во исполнение решения Ученого Совета от 11 июня 2004 г. приказом директора Северодвинского филиала ПГУ №55/01-ОД от 15 июня 2004 г. решено произвести внутреннюю реорганизацию, ввести кафедру конституционного и гражданского права в состав кафедры уголовного права и процесса с 1 сентября 2004 г. (л.д. 103).

Судебная коллегия находит несостоятельными доводы кассационной жалобы о том, что в Северодвинском филиале ПГУ имело место сокращение штата.

Действительно, вопросы экономической обоснованности и необходимости проведения работодателем мероприятий по сокращению численности или штата работников в компетенцию суда не входят. Вместе с тем, для увольнения работника по п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель должен провести внутреннюю реорганизацию, в результате которой будут сокращены конкретные должности.

Анализ вышеназванных документов и штатных расписаний Северодвинского филиала ПГУ на 5 апреля 2004 г. и 1 сентября 2004 г. (147-152) не свидетельствует о сокращении должности ассистента. Более того, приказ № 55/01-ОД от 15 июня 2004 г. указывает лишь о сокращении должности заведующего кафедрой конституционного и гражданского права с 31 августа 2004 г., отделу кадров поручено обеспечить проведение процедуры уведомления и получения согласия профессорско-преподавательского состава и вспомогательного персонала кафедры конституционного и гражданского права о предстоящем их переводе на кафедры уголовного права и процесса.

В связи с чем 18 июня 2004 г. ответчик уведомлением истребовал от истца согласие о переводе с 1 сентября 2004 г. на кафедру уголовного права и процесса (л.д. 10).

По причинам, связанным с изменением организационных условий труда, при продолжении работником работы без изменения трудовой функции работодатель вправе был изменить трудовой с работником в порядке, предусмотренном ст. 73 ТК РФ. Однако таким правом не воспользовался, а произвел незаконное его увольнение по ч. 2 ст. 81 ТК РФ.

Также является несостоятельным довод кассационной жалобы о том, что своевременно, в соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ, предупредил Кокшарова Д.Л. о предстоящем увольнении.

Законодатель не предусмотрел конкретной формы предупреждения о предстоящем увольнении работника, однако, разрешая спор о законности его увольнения, работодатель должен доказать, что текст предупреждения четко указывает на намерение ответчика прекратить трудовые отношения с истцом в связи с сокращением штата работников. Между тем, текст представленного ответчиком уведомления от 18 июня 2004 г. не содержит такого намерения.

Согласно ч. 1 ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (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.

Между тем, ответчик произвел увольнение истца, не получив предварительного согласия на его увольнение у соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа - президиума Архангельского областного совета профсоюза работников народного образования и науки РФ, так как постановлением президиума данного профсоюза от 8 сентября 2004 г. директору Северодвинского филиала ПГУ в даче согласия на увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ Кокшарова ДЛ. отказано (л.д. 12-13).

Учитывая, что для увольнения истца в соответствии с требованием действующего законодательства требовалось получение предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а не его мнение, то суд первой инстанции пришел к правильному выводу о нарушении Северодвинским филиалом ПГУ требований ч. 1 ст. 374 ТК РФ.

Судебная коллегия критически относится к доводам кассационной жалобы о том, что суд не проверил обоснованность и законность принятого решения вышестоящим профсоюзным органом об отказе в даче согласия об увольнении истца по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Проверка обоснованности и законности принятого решения не входит в компетенцию суда при разрешении данного спора. Если работодатель полагал, что со стороны профсоюза имеет место злоупотребление правом, то вправе был оспорить его постановление в установленном законом порядке.

Другие доводы кассационной жалобы не влияют на правильность постановленного судом решения.

Обстоятельства, имеющие значение для дела, судом первой инстанции определены верно, материальный закон к спорным правоотношениям применен правильно, доводы сторон тщательно проверены, оснований для отмены решения не имеется. Не являются таковыми и доводы, содержащиеся в кассационной жалобе.

На основании изложенного, руководствуясь 361 ГПК РФ, судебная коллегия

**ОПРЕДЕЛИЛА:**

Решение Северодвинского городского суда Архангельской области от 10 ноября 2004 г. оставить без изменения, кассационную жалобу директора Северодвинского филиала ГОУ ВПО «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» Николаева Н.И. без удовлетворения.

---

Дело № 2- 1954/04

27 декабря 2004 года

**РЕШЕНИЕ**  
**Именем Российской Федерации**

Октябрьский районный суд города Архангельска в составе председательствующего судьи Лиманской Т.Н.

при секретаре Макаровой Г.А., рассмотрев в открытом судебном заседании в городе Архангельске 27 декабря 2004 года гражданское дело по иску Северодвинского филиала государственного образовательного учреждения высшего

профессионального образования «Поморский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова» о признании недействительным и отмене предписания Государственного инспектора труда в Архангельской области Малыганова А.М. № 03-11-1658-61 от 19 ноября 2004 года,

**у с т а н о в и л**

Истец - Северодвинский филиал государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова» (далее по тексту - СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова) обратился в суд с заявлением о признании недействительным и отмене предписания Государственного инспектора труда в Архангельской области Малыганова А.М. № 03-11-1658-61 от 19 ноября 2004 года.

В судебном заседании представитель истца Игнатьев С.В., действующий на основании доверенности, поддержал искимые требования в полном объеме и пояснил, что выборный профсоюзный орган не представил руководству СФ ПГУ им М.В. Ломоносова в соответствии с ч. 2 ст. 373 ТК РФ мотивированное мнение по вопросу расторжения трудового договора с Цибаровой Н.Н.

Сообщение председателя первичной профорганизации Макаровой С.А., полученное работодателем 8 октября 2004 года, нельзя рассматривать как мотивированное мнение, так как оно не соответствует требованиям закона, поскольку мотивированное мнение должен представить коллегиальный выборный орган, в котором должны быть указаны лица, принявшие данное коллегиальное решение. Сообщение подписано председателем первичной профсоюзной организации единолично, а члены выборного профсоюзного органа, принявшие данное решение, не указаны, в связи с чем данное сообщение Макаровой С.А. не является мотивированным мнением выборного профсоюзного органа. Выборный профсоюзный орган не представил свой Устав работодателю, зарегистрированный в соответствии с законом. Сроки полномочий и его местонахождение не известны, состав выборного профсоюзного органа до работодателя не доведен. Макарова С.А., именуемая себе председателем, не является работником СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова с 9 сентября 2004 года. Выписка из протокола заседания выборного профсоюзного органа, содержащая мотивированное мнение профсоюзного органа по вопросу увольнения Цибаровой Н.Н., работодателю не представлена.

Макарова С.А. предлагает работодателю в период с 11 по 13 октября 2004 года провести дополнительные консультации, между тем время и место их проведения в сообщении не указано, полномочия Макаровой С.А. не представлены. Макарова С.А. не обращалась к работодателю с просьбой о предоставлении помещения для проведения консультаций. Работодателю не известно местонахождение и место регистрации выборного профсоюзного органа, его состав, в связи с чем он был лишен возможности провести дополнительные консультации, в связи с чем увольнение Цибаровой Н.Н. произведено в соответствии с требованием трудового законодательства. Просит искимые требования удовлетворить в полном объеме.

Представитель ответчика Малыганов А.М., действующий на основании доверенности, в судебном заседании пояснил, что с иском он не согласен, считает выданное предписание законным и обоснованным. Кроме того, оспариваемое предписание истцом исполнено, приказ об увольнении Цибаровой Н.Н. отменен. В



ходе проверки были беседы с руководителем СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова Николаевым Н.И., и сомнений не было в том, что Николаев Н.И. знает о выборном профсоюзном органе в СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова. В отношении вопросов о мотивированном мнении выборного профсоюзного органа Николаев Н.И. ответил, что дополнительные консультации по вопросу увольнения Цибаровой Н.Н. не проводили. Также Николаев Н.И. достоверно знал, что Цибарова Н.Н. является членом профсоюзного органа, так как был запрос в профсоюзный орган об увольнении Цибаровой Н.Н. При проведении проверки и устранении нарушений трудового законодательства при увольнении Цибаровой Н.Н. он пришел к выводу, что дополнительные консультации не были проведены, так как Николаев Н.И. не знал порядка их проведения. Увольнение члена выборного профсоюзного органа Цибаровой Н.Н. было не первое, обжалуемое в судебном порядке, поэтому просит в иске отказать.

По инициативе суда в качестве третьих лиц на стороне ответчика без самостоятельных исковых требований привлечены Цибарова Н.Н., представитель выборного профсоюзного органа - первичной профсоюзной организации СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова, представитель Архангельского областного совета профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Допрошенная в судебном заседании представитель Архангельского областного совета профсоюза работников народного образования и науки РФ Плотникова Н.В. в судебном заседании пояснила, что исковые требования она не поддерживает, так как Положение о первичной профсоюзной организации СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова зарегистрировано в установленном законом порядке на основании постановления президиума Архангельского областного совета профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18 апреля 2001 года. Положение об Архангельской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ зарегистрировано протоколом № 6 заседания Президиума ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ 21 февраля 1996 года и на основании свидетельства от 12 мая 1996 года № 339 внесена запись в Единый государственный реестр юридических лиц об юридическом лице - Архангельской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ. Цибарова Н.Н. является членом первичной профсоюзной организации СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова на основании ее личного заявления, ей выдан членский билет, учетная карточка. Как член профсоюза она через бухгалтерию СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова платит членские взносы, поэтому ее увольнение без дополнительных консультаций с работодателем было незаконно. Просит в иске отказать.

Допрошенная в судебном заседании председатель первичной профсоюзной организации СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова Макарова С.А., действующая на основании Положения, в судебном заседании пояснила, что с иском она не согласна, так как по Уставу она может являться председателем в течение шести месяцев со дня увольнения, уволена она 9 сентября 2004 года. Собрание о создании первичной профсоюзной организации в СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова было инициировано Николаевым Н.И. и с 20 марта 2001 года она, Макарова С.А., избрана председателем. Первоначальное увольнение Цибарова Н.Н. обжаловала в судебном порядке, о том, что Цибарова Н.Н. является членом первичной

профсоюзной организации, руководитель СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова - Николаев Н.И. не мог не знать, так как члены профсоюза членские взносы платят через бухгалтерию СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова, постоянно списки членов профсоюза сверяются с бухгалтерией, заявление об удержании членских взносов из заработной платы пишется на имя Николаева Н.И. Эти доводы подтверждаются и тем, что по увольнению Цибаровой Н.Н. Николаев Н.И. обратился к председателю первичной профсоюзной организации Макаровой С.А. по месту регистрации профсоюза - помещения СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова - город Северодвинск, ул. К. Маркса дом 36. Передача почты от работодателя в профком организована. Кроме того, с 2003 года с Николаевым Н.И. ведется переписка по вопросу предоставления помещения профсоюзу. Получив запрос на увольнение Цибаровой Н.Н. от работодателя, был созван профком. На заседании профкома 7 октября 2004 года присутствовали все члены профкома и все единогласно проголосовали за проведение дополнительных консультаций по вопросу увольнения Цибаровой Н.Н., то есть профсоюз дал мотивированное мнение работодателю, иных документов профсоюз предоставлять не обязан, кроме того, работодатель не запросил никаких документов от профсоюза. По увольнению Цибаровой Н.Н. работодатель нарушил нормы трудового законодательства, поэтому было принято решение обратиться в Государственную инспекцию труда в Архангельской области за защитой нарушенных прав члена профсоюза Цибаровой Н.Н.

Допрошенная в судебном заседании третье лицо Цибарова Н.Н. пояснила, что с иском она не согласна, так как она работала в СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова с 2002 года, 22 декабря 2003 года написала заявление о принятии ее в члены профсоюза и на имя Николаева Н.И. - заявление об удержании членских взносов через заработную плату. Первоначально была уволена, однако решением Северодвинского городского суда была восстановлена и в настоящее время находится за штатным расписанием. То есть решение суда фактически не исполнено. Приказ об увольнении отменен на основании предписания Государственной инспекции труда в Архангельской области.

Выслушав пояснения сторон, исследовав материалы дела, суд приходит к следующим выводам.

В судебном заседании установлено, что предписанием № 03-11-1658-614 от 19 ноября 2004 года, выданным главным государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в Архангельской области Малыгановым А.М., директор ГОУ ВПО «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» Николаев Н.И. в соответствии со ст. 353, 356, 357 Трудового Кодекса РФ и Положением о федеральной инспекции труда, утвержденным постановлением Правительства РФ от 28.01.2000 года № 78, обязан принять следующие меры по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

1. Повторно. Принимать локальные нормативные акты, содержание нормы трудового права, в строгом соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ч. 1 ст. 8 ТК РФ), срок выполнения - с получением предписания.

2. В случае несогласия профсоюзного органа с предполагаемым решением работодателя о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2,

подпунктом «б» п. 3 и п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, проводить дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения (ч. 3 ст. 373 ТК РФ), срок выполнения - постоянно, с получением предписания.

3. Приказ № 695/07-02 от 01.11.2004 года об увольнении Цибаровой Н.Н., секретаря факультета управления и права по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признать недействительным и подлежащим отмене как изданный без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мнения представительного органа работников, в нарушении ст. 8, 20 ч. 3 ст. 373 ТК РФ, срок выполнения - с получением предписания. Об устранении выявленных нарушения сообщить в срок до 6 декабря 2004 г.

Как следует из ответа директора СФ ПГУ им М.В. Ломоносова Николаева Н.И., по предписанию Государственной инспекции труда в Архангельской области от 19.11.2004 г. № 03-11-1658-61 сообщаем следующее: п. 1 принят к исполнению.; п. 2 принят к исполнению; п. 3 принят к исполнению. Копия приказа от 25.11.2004 г. № 121/01-ОД прилагается.

На основании приказа № 121/01-ОД от 23 ноября 2004 г. отнесено действие приказа от 01.11.2004 г. № 695/07-02 признать запись об увольнении секретаря факультета управления и права в трудовой книжке Цибаровой Н.Н., внесенной в соответствии с приказом от 01.11.2004 г. № 695/07-02, недействительной. Начальнику отдела кадров СФ ПГУ Вьялицыной С.А. обеспечить внесение соответствующих изменений в трудовую книжку Цибаровой Н.Н. Зам. директора по финансово-экономической работе Серединой Т.Н. восстановить в штатном расписании СФ ПГУ должность секретаря факультета Управления и права со 02.11.2004 г.

В соответствии со ст. 352 Трудового кодекса РФ основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав.

В силу ст. 361 ТК РФ решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в судебном порядке.

В силу ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

В соответствии со ст. 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» п. 3 и п. 5 статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом

профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный профсоюзный орган 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. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается. В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган 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. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Как установлено в судебном заседании, 21 февраля 1996 г. зарегистрировано Положение об Архангельской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на основании протокола № 6 заседания Президиума ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ и на основании свидетельства от 12 мая 1996 года № 339 внесена запись в Единый государственный реестр юридических лиц о юридическом лице - Архангельской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ. Положение о первичной профсоюзной организации СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова зарегистрировано на основании постановления президиума Архангельского областного совета профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18 апреля 2001 года.

На основании ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями) первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. В силу ст. 7 указанного Закона профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность,

проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия.

Как следует из письма № 464-01 от 30.09.2004 года на имя профсоюзной организации СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова, директор СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова Николаев Н.И. сообщает о предстоящем расторжении трудового договора по п. 2 ст. 81 ТК РФ с Цибаровой Н.Н., занимающей в настоящий момент заштатную должность секретаря факультета управления и права и просит выразить мотивированное мнение по данному вопросу. К данному письму прилагаются: проект приказа об увольнении, копия уведомления Цибаровой Н.Н. о предстоящем сокращении и др. Председатель первичной профсоюзной организации СФ ПГУ Макарова С.А. 8 октября 2004 года сообщает Н.И. Николаеву решение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников СФ ПГУ 7 октября 2004 года о проведении дополнительных консультаций по вопросу увольнения Цибаровой Н.Н. на основании ч. 3 ст. 373 ТК РФ.

Приказом № 695/07-02 от 1.11.2004 года трудовой договор с Цибаровой Н.Н. расторгается 01 ноября 2004 года по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (по сокращению численности работников).

В судебном заседании нашли свое подтверждение доводы представителя ответчика, третьих лиц о том, что Цибарова Н.Н. является членом профессионального союза первичной профсоюзной организации СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова, что подтверждается членским билетом, заявлением о принятии в члены профсоюза, учетной карточкой.

В судебном заседании установлено, что на основании приказов № 69/01-ОД и 70/01-ОД создана дополнительная должность секретаря факультета управления и права. Работодатель при увольнении Цибаровой Н.Н. не представил выборному профсоюзному органу решение о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудового договора с Цибаровой Н.Н. на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В профсоюзный комитет не было представлено каких-либо подтверждений того, что об этих мероприятиях был уведомлен не позднее чем за два месяца орган службы занятости на основании п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», данное уведомление направлено в службу занятости 30 сентября 2004 года. Дополнительные консультации с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова о несогласии с увольнением Цибаровой Н.Н. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель не провел. Суд находит несостоятельными доводы представителя истца в той части, что работодатель не знает о том, является ли Цибарова Н.Н. членом профсоюза, местонахождение профсоюза, как не нашедшие своего подтверждения в судебном заседании. По мнению суда, запрос о получении мотивированного мнения профсоюзного органа по вопросу увольнения Цибаровой Н.Н. от 30 сентября 2004 года свидетельствует о том, что работодатель знал о создании первичной профсоюзной организации СФ ПГУ им. М.В. Ломоносова, о том, что Цибарова Н.Н. является членом профсоюза и, получив мотивированное мнение профсоюзного органа о несогласии с увольнением Цибаровой Н.Н., в нарушение ст. 373 ТК РФ не провел дополнительные консультации по данному вопросу, а 1 ноября 2004 года издал приказ об увольнении Цибаровой Н.Н. по п. 2

ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

По мнению суда, предписание государственного инспектора труда от 19 ноября 2004 года является законным и обоснованным, а поэтому в иске истцу следует отказать. На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ суд

**решил:**

В удовлетворении исковых требований Северодвинскому филиалу государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова» о признании недействительным и отмене предписания Государственного инспектора труда в Архангельской области Малыганова А.М. № 03-11-1658-61 от 19 ноября 2004 года отказать.

Решение может быть обжаловано в Архангельский областной суд в течение 10 дней со дня вынесения решения суда в окончательной форме путем подачи кассационной жалобы через Октябрьский районный суд города Архангельска.

Решение суда в окончательной форме изготовлено 11 января 2005 года.

Председательствующий

Лиманская Т.Н.

Судья: Лиманская Т.Н.

Докладчик: Пантелеев В.В.

Дело № 33-450

21 февраля 2005 года

**КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

Судебная коллегия по гражданским делам Архангельского областного суда в составе председательствующего Пантелеева В.В., судей Карпушина А.В. и Яковлевой Н.Л. рассмотрела в открытом судебном заседании в г. Архангельске 21 февраля 2005 года дело по кассационной жалобе директора Северодвинского филиала Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» Н.И. Николаева на решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 27 декабря 2004 года, которым постановлено:

«В удовлетворении исковых требований Северодвинскому филиалу Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» о признании недействительным и отмене предписания Государственного инспектора труда в Архангельской области Малыганова А.М. № ЦЗ-11-1658-Ы от 19 ноября 2004 года отказать».

Заслушав доклад судьи Пантелеева В.В., судебная коллегия

**установила:**

Главный государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в Архангельской области Малыганов А.М. направил предписание директору Северодвинского филиала Государственного образовательного учреждения

высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» (официальное сокращенное наименование ПГУ им. М.В. Ломоносова).

В направленном предписании директору филиала предложено принять меры по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Не согласившись с предписанием, директор Северодвинского филиала Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» Н.И. Николаев обратился в суд с исковым заявлением о признании предписания недействительным и его отмене.

В обоснование иска указывает на то, что выдачей предписания нарушено право образовательного учреждения на свободу экономической деятельности и принцип свободы трудового договора, в силу чего образовательное учреждение как работодатель лишено права расторжения с работниками трудового договора. Выводы государственного инспектора труда, что работодатель не провел дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников, сделаны без учета фактических обстоятельств дела. Государственный инспектор не учел, что работодателю не известно местонахождение и место регистрации выборного профсоюзного органа и его состав и не учел, что сообщение председателя первичной профсоюзной организации не соответствует требованиям закона и его нельзя рассматривать как мотивированное мнение профсоюзного органа по вопросу увольнения работников. Устав выборного профсоюзного органа и выписка из протокола заседания профсоюзного органа с мотивированным мнением по вопросу увольнения работников работодателю не представлены, состав выборного профсоюзного органа до работодателя не доведен.

В судебном заседании представитель истца Игнатьев С.В. исковое заявление поддержал и просил удовлетворить.

Главный государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в Архангельской области Малыганов А.М. иск не признал, выданное предписание считает законным и обоснованным, оспариваемое предписание истцом исполнено.

Цибарова Н.Н., Плотникова Н.В. и Макарова С.А., привлеченные судом к участию в деле в качестве третьих лиц на стороне ответчика без самостоятельных требований, иск не признали, предписание Главного государственного инспектора труда считают законным и обоснованным.

Рассмотрев дело, суд постановил вышеуказанное решение, на которое директор Северодвинского филиала Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» Н.И. Николаев подал кассационную жалобу. В кассационной жалобе решение суда просит отменить, поскольку в решении не указано, почему суд отверг доводы представителя истца и сослался на обстоятельства, которые не были доказаны ответчиками. Выводы суда, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела, допущено нарушение норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Проверив законность и обоснованность постановленного судом решения,

рассмотрев доводы кассационной жалобы, судебная коллегия не находит установленных законом оснований для отмены постановленного судом решения.

В соответствии со статьями 353, 355, 356, 357, 361 Трудового кодекса РФ и п. 1, 3, 6 Положения о федеральной инспекции труда, утвержденного постановлением Правительства РФ от 28.01.2000 г. № 78, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Основными задачами органов федеральной инспекции труда являются, в частности, обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда, и обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственные инспекторы труда при осуществлении своей деятельности имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в судебном порядке.

Как установлено судом первой инстанции, основанием выдачи предписания явились допущенные Государственным образовательным учреждением высшего профессионального образования с Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» в лице директора Северодвинского филиала Н.И. Николаевым нарушения трудового законодательства при расторжении трудового договора по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи сокращением численности работников с членом профсоюза Цибаровой Н.Н.

В ответ на предписание директор Северодвинского филиала ПГУ им. М.В. Ломоносова Николаев Н.И. в сообщении от 16.11.2004 г. № 558-01 признал законность и обоснованность требований, содержащихся в предписании Главного государственного инспектором труда Государственной инспекции труда в Архангельской области Малыганова А.М., и принял их к исполнению.

Приказом от 23 ноября 2004 года № 121/01-ОД отменил действие приказа от 01.11.2004 года № 695/07-02 об увольнении Цибаровой Н.Н. с работы и признал недействительной запись в трудовой книжке о ее увольнении с должности секретаря факультета управления и права.

Приведенные в кассационной жалобе доводы, что работодателю не было известно местонахождение и место регистрации выборного профсоюзного органа, его состав и членство Цибарова Н.Н. в профсоюзной организации, представитель истца приводил в суде первой инстанции при рассмотрении дела, приведенные доводы судом проверялись и обоснованно отвергнуты как несостоятельные.



Положение об Архангельской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ зарегистрировано 21 февраля 1996 года на основании протокола № 6 заседания Президиума ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ и на основании свидетельства от 12 мая 1996 года № 339 внесена запись в Единый государственный реестр юридических лиц о юридическом лице - Архангельской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Положение о первичной профсоюзной организации Северодвинского филиала ПГУ им. М.В. Ломоносова зарегистрировано на основании постановления президиума Архангельского областного совета профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18 апреля 2001 года.

В приведенных документах указано местонахождение и место регистрации названных профсоюзных органов.

Из обращения директора Северодвинского филиала ПГУ им. М.В. Ломоносова в профсоюзную организацию Северодвинского факультета ПГУ им. М.В. Ломоносова от 30.09.2004 г. № 464-01 следует, что директору филиала были известны как местонахождение и место регистрации выборного профсоюзного органа, так и то, что Цибарова Н.Н. является членом профсоюзной организации.

Членство Цибаровой Н.Н. в профсоюзной организации Северодвинского филиала ПГУ им. М.В. Ломоносова подтверждается ее заявлением о принятии в члены профсоюзной организации, членским билетом и учетной карточкой.

Председатель первичной профсоюзной организации факультета Макарова С.А. в мотивированном мнении профсоюзной организации по вопросу расторжения с Цибаровой Н.Н. трудового договора предложила директору факультета Н.И. Николаеву провести дополнительную консультацию, как это предусмотрено ч. 3 ст. 373 Трудового кодекса РФ.

Однако вместо проведения с профсоюзным органом дополнительных консультаций работодатель приказом от 01.11.2004 г. 695/07-02 расторгает с Цибаровой Н.Н. трудовой договор по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (по сокращению численности работников).

Выявив допущенное нарушение норм трудового законодательства, Главный государственный инспектор труда в соответствии с предоставленными ему полномочиями направил директору филиала предписание об устранении допущенных им нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Обстоятельства, имеющие значение для дела, установлены судом правильно, доводы, изложенные директором филиала в кассационной жалобе, были предметом исследования суда первой инстанции, им дана надлежащая правовая оценка. Представленные доказательства оценены в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, нормы материального права применены правильно, нарушения норм процессуального права не допущено, предусмотренных ст. 362 ГПК РФ оснований для отмены решения суда в кассационном порядке не имеется

Руководствуясь ст. 361 ГПК РФ, судебная коллегия

**определила:**

решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 27 декабря 2004 г. оставить без изменения, кассационную жалобу директора Северодвинского

филиала государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова» Н.И. Николаева без удовлетворения.

Председательствующий:

Пантелеев В.В.

Судьи:

Карпушин А.В.  
Яковлева Н.Л.

---

**РЕШЕНИЕ**  
**Именем Российской Федерации**

с. Холмогоры

17 октября 2005 года

Холмогорский районный суд Архангельской области в составе председательствующего судьи Костроминой Г.А., при секретаре Сидоровой О.В., с участием прокурора Чебыкиной Н.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в селе Холмогоры 17 октября 2005 года гражданское дело по иску Рулевой Тамары Сергеевны к муниципальному образовательному учреждению «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования «Холмогорский район» Архангельской области о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

**установил:**

Рулева Т.С. обратилась в суд с иском к муниципальному образовательному учреждению «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования «Холмогорский район» Архангельской области (далее по тексту – МОУ «В-Матигорская средняя общеобразовательная школа») о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула и компенсации морального вреда, ссылаясь на незаконность увольнения.

В обоснование иска указала, что с 01.07.2002 г. работала в должности заместителя директора по учебно-производственной работе МОУ «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа», с 01.01.2004 г. была переведена на должность учителя технологии и сельскохозяйственного труда. Полагает, что ответчик незаконно уволил ее 8 сентября 2005 года в связи с сокращением численности или штата работников организации, так как ответчиком нарушены сроки и порядок сокращения, нарушены ее права как председателя первичной профсоюзной организации и члена президиума районной организации профсоюза, увольнение произведено как учителя с/х технологии, когда она работала учителем технологии и сельскохозяйственного труда.

В судебном заседании истец Рулева Т.С. поддержала заявленные требования. Представитель истца – председатель Холмогорской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Барабаш Т.В. исковые требования поддержала, считая увольнение истца незаконным, с нарушением

требований действующего законодательства, без получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Представитель ответчика – директор МОУ «В-Матигорская средняя общеобразовательная школа» Голубков М.В. искивные требования не признал, считая увольнение законным и обоснованным.

Согласно п. 2 ч. 1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

Судом установлено, что Рулева Т.С. с 1 июля 2002 года принята на работу в муниципальное образовательное учреждение «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа», в последующем – муниципальное образовательное учреждение «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования «Холмогорский район» Архангельской области на должность заместителя директора по учебно-производственной работе. С письменного согласия была переведена учителем технологии и сельскохозяйственного труда с нагрузкой 8,5 часов в неделю.

Приказом № 44 от 07.09.2005 г. по МОУ «В-Матигорская средняя общеобразовательная школа» Рулева Т.С. уволена 7 сентября 2005 года в связи с сокращением численности или штата работников организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В судебном заседании установлено, что Рулева Т.С. 5 апреля 2005 года была в письменной форме предупреждена администрацией школы о предстоящем сокращении; письменным уведомлением запрошено мнение профсоюзного комитета работников образования и науки по Холмогорскому отделу образования, однако трудовые отношения между сторонами были сохранены, с учетом мнения вышестоящего профсоюзного органа, с 27 июня 2005 года по 6 сентября 2005 года Рулевой Т.С. был предоставлен очередной ежегодный оплачиваемый отпуск.

Повторно, то есть 22 июня 2005 года, Рулева Т.С. была предупреждена под расписку об ее освобождении от должности в связи с уменьшением классов - комплектов, отсутствием часов по ее предмету в учебном плане на 2005-2006 учебный год, с определением даты увольнения – после ежегодного оплачиваемого отпуска с 6 сентября 2005 года. Предложена вакансия бухгалтера, от которой Рулева Т.С. отказалась.

Уменьшение классов-комплектов, отсутствие часов по предмету технология сельхозпроизводства, в образовательную область которой входит сельскохозяйственный труд, подтверждается сопоставлением учебных планов 2004-2005 учебного года, 2005-2006 учебного года с пояснительными записками к ним, планами расстановки кадров 2005-2006 учебного года по школе.

Поскольку право определять численность и штат работников принадлежит работодателю - администрации МОУ «В-Матигорская средняя общеобразовательная школа», то вопросы экономической обоснованности и необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников входит в компетенцию работодателя. Текст предупреждения Рулевой Т.С. от 22.06.2005 г. указывает на намерение ответчика прекратить трудовые отношения с ней в связи с уменьшением классов-комплектов и отсутствием часов по предмету сельскохозяйственного труда, то есть с намерением сокращения

численности работников школы.

С учетом пояснений Корельской О.П. – заместителя заведующего отделом образования МО «Холмогорский район», вызванной в суд в качестве специалиста, Рулева Т.С. работала учителем технологии, одним из видов деятельности которой является технология сельскохозяйственного производства для сельских школ, в которую входит и сельскохозяйственный труд.

Таким образом, в связи с проведением организационно-штатных мероприятий на основании «Учебного плана 2005-2006 года», являющегося нормативным документом, определяющим распределение учебного времени, отводимого на изучение различных образовательных областей, обязательных минимальной и максимальной нагрузки учащихся на год обучения, условия финансирования, и «Расстановки кадров на учебный год», сокращение численности работников в МОУ «В-Матигорская средняя общеобразовательная школа» имело место. Данное обстоятельство истец не оспаривает.

В судебном заседании установлено, что ответчиком принимались меры для трудоустройства Рулевой Т.С., предлагалась вакантная должность бухгалтера, имеющаяся на момент предупреждения; на момент увольнения рабочие места и штатные единицы по школе были заняты, вакантные должности отсутствовали, преимущественного права на оставление на работе истец не имела.

Как установлено в судебном заседании, Рулева Т.С. являлась председателем профсоюзного комитета школы.

В соответствии со ст. 374 Трудового кодекса РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При расторжении с истцом трудового договора был соблюден порядок увольнения, предусмотренный действующим законодательством.

Установлено, что 23 июня 2005 года администрация школы обратилась в письменной форме в профсоюзный комитет школы с просьбой выразить мнение о сокращении Рулевой Т.С. Председатель профкома Рулева Т.С. 29.06.2005 г. в письменной форме сообщила о невозможности дачи мотивированного мнения по указанному выше запросу в связи с отсутствием необходимого кворума членов профкома, в связи с нахождением последних в отпусках.

22.06.2005 г. администрация школы в письменном виде обратилась в Холмогорскую районную организацию профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации с ходатайством о даче согласия на увольнение Рулевой Т.С. с приложением нормативных документов, являющихся основанием для принятия решения о сокращении истицы, однако 30.06.2005 г. председателем Холмогорской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Барабаш Т.В. был дан ответ об отсутствии необходимого кворума членов президиума, в связи с нахождением их в отпусках.

Как разъяснено в пункте 27 Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации

Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дела о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников.

В судебном заседании установлено, что вопрос о получении согласия вышестоящего профсоюзного органа поднимался на заседании президиума районной организации 19.08.2005 г., однако был отложен до следующего президиума без удовлетворения по причине отсутствия руководителя школы. И только 20.09.2005 г. вышестоящий профсоюзный орган выразил свое несогласие с увольнением Рулевой Т.С.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу, что профсоюзные организации не обосновали свою позицию, допустив необоснованное затягивание решения вопроса по увольнению Рулевой Т.С. Выполнение обязанностей в общественной организации не связано с наличием трудовых отношений; нахождение в ежегодных оплачиваемых отпусках работников профсоюзного органа; отсутствие на заседании президиума руководителя школы не является препятствием профсоюзному коллегиальному органу для выполнения своей функции.

Таким образом, увольнение истца Рулевой Т.С. произведено в соответствии с трудовым законодательством, поэтому ее исковые требования удовлетворению не подлежат.

Доводы истицы о том, что администрацией школы не была уведомлена служба занятости об увольнении Рулевой Т.С., не имеют правового значения для спора, поскольку истец является получателем трудовой пенсии по старости и не может быть признана безработной согласно п. 3 ст. 3 Закона РФ № 1032-1 от 19.04.1991 г. (с изменениями) «О занятости населения в Российской Федерации».

Доводы истца о том, что администрацией школы не был представлен в профсоюзный орган проект приказа об увольнении, по мнению суда, являются бесосновательными, поскольку с письменным ходатайством были приложены нормативные документы, являющиеся основанием для принятия решения. Копия уведомления Рулевой Т.С. также указывала на намерение ответчика прекратить с ней трудовые отношения в связи с сокращением часов по предмету, уменьшением классов-комплектов.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 194-198, 199 ГПК РФ, суд

**решил:**

В удовлетворении иска Рулевой Тамаре Сергеевне к муниципальному образовательному учреждению «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула, компенсации морального вреда, отказать.

Решение может быть обжаловано в Архангельский областной суд через Холмогорский районный суд в течение 10 дней со дня вынесения решения судом в окончательной форме.

Мотивированное решение вынесено 20 октября 2005 года.

Председательствующий

судья Костромина Г.А.

Судья: Костромина Г. А.  
Докладчик Пантелеев В.В.

1 декабря 2005 года  
Дело № 33-2639

## КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Суд кассационной инстанции по гражданским делам Архангельского областного суда в составе судьи-председательствующего Мартынова Е.А., судей Пантелеева В.В. и Карпушина А.В.

рассмотрел в открытом судебном заседании в г. Архангельске 1 декабря 2005 года дело по кассационной жалобе Рулевой Тамары Сергеевны и кассационному представлению старшего помощника прокурора Холмогорского района НА Чебыхиной на решение Холмогорского районного суда Архангельской области от 17 октября 2005 года, которым постановлено:

«В удовлетворении иска Рулевой Тамаре Сергеевне к муниципальному образовательному учреждению «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказать». Заслушав доклад судьи Пантелеева В.В. суд кассационной инстанции

### **установил:**

Рулева Т.С. работала в муниципальном образовательном учреждении «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа» учителем технологии и сельскохозяйственного труда. Приказом директора образовательного учреждения от 7 сентября 2005 года № 44 трудовой договор с Рулевой Т.С. расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (по сокращению численности или штата работников).

Не согласившись с расторжением трудового договора, Рулева Т.С. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за все время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обоснование иска указывает на то, что является председателем первичной профсоюзной организации и членом президиума районной организации профсоюза, не освобожденной от основной работы, и ее увольнение с работы допускалось только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Предварительное согласие вышестоящего профсоюзного органа на ее увольнение работодателем получено не было.

В судебном заседании Рулева Т.С. иск поддержала и просила удовлетворить.

Муниципальное образовательное учреждение «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа» в лице представителя Голубкова М.В. иск не признало, утверждает, что увольнение истицы с работы произведено в соответствии с трудовым законодательством.

Рассмотрев дело, суд постановил вышеуказанное решение, на которое Рулева Т.С. подала кассационную жалобу, а старший помощник прокурора Холмогорского района Н.А. Чебыкина, участвовавшая в деле, принесла кассационное представление.

В кассационной жалобе и кассационном представлении решение суда просят

отменить, указывая на неправильное применение судом норм материального права. Отказывая в иске, суд не учел, что увольнение по инициативе работодателя руководителя выборного профсоюзного коллегиального органа, не освобожденного от основной работы, каким являлась истица, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Предварительное согласие вышестоящего профсоюзного органа на увольнение истицы получено не было.

Ответчик подал отзыв на кассационную жалобу Рулевой Т.С. и кассационное представление старшего помощника прокурора Холмогорского района Н.А. Чебыкиной. В отзыве решение суда считает правильным и просит оставить его без изменения, доводы кассационной жалобы и кассационного представления находит необоснованными, утверждает, что трудовой договор с истицей расторгнут с соблюдением трудового законодательства.

Проверив законность и обоснованность решения, рассмотрев доводы кассационной жалобы и кассационного представления, исследовав материалы дела и выслушав объяснения представителя истицы Плотниковой Н.В. и заключение прокурора Архангельской областной прокуратуры Назаренко И.Р., поддержавшей кассационное представление и полагавшей необходимым решение суда отменить, суд кассационной инстанции находит решение подлежащим отмене в виду неправильного применения судом норм материального права.

В соответствии пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях сокращения численности или штата работников организации. Однако, согласно статье 374 Трудового кодекса РФ, увольнение по инициативе работодателя по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (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. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового кодекса РФ.

Районным судом правильно установлено, что Рулева Т.С. работала в муниципальном образовательном учреждении «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа» учителем технологии и сельскохозяйственного труда. Приказом директора образовательного учреждения от 7 сентября 2005 года № 44 трудовой договор с Рулевой Т.С. расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (по сокращению численности или штата работников). На период увольнения Рулева Т.С. являлась председателем профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа», не освобожденным от основной работы.

Поскольку истица являлась руководителем выборного профсоюзного коллегиального органа (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденного от основной работы, ее увольнение с работы помимо общего порядка увольнения допускалось только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Установленное ст. 374 Трудового кодекса РФ правило об увольнении с работы руководителя выборного профсоюзного коллегиального органа, не освобожденного от основной работы, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа является прямым запретом на увольнение названной категории профсоюзных работников без реализации установленной в Трудовом кодексе РФ специальной процедуры прекращения трудового договора.

Работодателю было известно, что Рулева Т.С. является членом профессионального союза и руководителем выборного профсоюзного коллегиального органа организации, не освобожденным от основной работы, и что ее увольнение с работы помимо общего порядка увольнения допускалось только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Тем не менее, несмотря на известное юридически значимое обстоятельство, работодатель, не получив предварительное согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа, расторг с истицей трудовой договор по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Полагая, что трудовой договор с истицей расторгнут правильно, что мнение вышестоящего профсоюзного органа на расторжение с истицей трудового договора работодателем было испрошено, суд не учел, что в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса РФ для увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса руководителя выборного профсоюзного коллегиального органа, не освобожденного от основной работы, требуется не мнение, а согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Вышестоящий выборный профсоюзный орган – Холмогорская районная организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации не давала работодателю согласие на расторжение с истицей трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Расторжение трудового договора без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа незаконно.

Если работодатель полагал, что вышестоящий выборный профсоюзный орган умышленно не рассматривает уведомление о даче согласия на увольнение, работодатель имел право обжаловать бездействие профсоюзного органа в суд. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний имел право расторгнуть с истицей заключенный трудовой договор.

В пункте 26 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Согласно ч. 1 ст. 394 Трудового кодекса РФ в случае признания увольнения



или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Поскольку работодателем не соблюдено требование трудового законодательства о предварительном получении согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение с истицей трудового договора и трудовой договор с истицей расторгнут незаконно, Рулева Т.С. подлежит восстановлению на прежней работе.

Учитывая, что обстоятельства, связанные с незаконным увольнением истицы с работы, установлены судом правильно на основании имеющихся доказательств, но неправильно применены и истолкованы нормы материального права, суд кассационной инстанции находит необходимым, отменяя решение суда, не передавать дело в части требования истицы о восстановлении на работе на новое рассмотрение, а постановить по делу новое решение, которым удовлетворить исковое заявление Рулевой Т.С. о восстановлении на прежней работе и восстановить Рулеву Т.С. на работе в должности учителя технологии и сельскохозяйственного труда в муниципальное образовательное учреждение «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа» с 8 сентября 2005 года.

В силу требования ст. 211 ГПК РФ решение суда в части восстановления истицы на работе подлежит немедленному исполнению.

В соответствии с ч. 2 и 7 ст. 394 Трудового кодекса РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Решение суда в части взыскания заработной платы за все время вынужденного прогула и компенсации морального вреда направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку разрешить указанные вопросы в суде кассационной инстанции не представляется возможным. Для разрешения требования истицы о взыскании заработной платы за все время вынужденного прогула и компенсации морального вреда требуется выяснение юридически значимых по делу обстоятельств, выяснить которые можно только в суде первой инстанции с участием сторон. Руководствуясь ст. 361 ГПК РФ, суд кассационной инстанции

**определил:**

Решение Холмогорского районного суда Архангельской области от 17 октября 2005 года отменить.

В части требования Рулевой Т.С. о восстановлении на работе постановить новое решение, которым исковое заявление Рулевой Т.С. о восстановлении на работе удовлетворить.

Восстановить Рулеву Тамару Сергеевну на работе в должности учителя технологии и сельскохозяйственного труда в муниципальное образовательное учреждение «Верхне-Матигорская средняя общеобразовательная школа» с 8

сентября 2005 года.

Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение суда в части взыскания заработной платы за все время вынужденного прогула и компенсации морального вреда направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Судья-председательствующий:

Мартынов Е.А.

---

Дело № 2-306/2007

**Р Е Ш Е Н И Е**  
**Именем Российской Федерации**

12 октября 2007 года

г. Юрьев-Польский

Юрьев-Польский районный суд Владимирской области в составе председательствующего судьи Савельева В.С., с участием помощника прокурора Юрьев-Польского района Кузнечихиной Л.С., истца Шапатиной Натальи Геннадьевны, представителя истца Сеницына Николая Васильевича, представителя ответчика Легацкой Елены Викторовны, при секретаре Фирсовой Е.А., рассмотрев в открытом судебном заседании дело по иску Шапатиной Натальи Геннадьевны к муниципальному образовательному учреждению «Чековская основная общеобразовательная школа» о восстановлении на работе, выплате компенсации за время вынужденного прогула, выплате выходного пособия при увольнении, выплате процентов в размере 1/300 ставки рефинансирования за задержку выплаты выходного пособия и выплате компенсации морального вреда в сумме 5000 рублей,

**установил:**

Шапатина И.Г. обратилась в суд с иском к Муниципальному образовательному учреждению «Чековская основная общеобразовательная школа» о восстановлении на работе, выплате компенсации за время вынужденного прогула, выплате выходного пособия при увольнении, выплате процентов в размере 1/300 ставки рефинансирования за задержку выплаты выходного пособия и выплате компенсации морального вреда в сумме 5000 рублей.

В обоснование иска она пояснила, что 31 августа 2007 года она была уволена в связи с сокращением численности из «Чековской основной общеобразовательной школы» с должности учителя начальных классов. С таким увольнением она не согласна по следующим основаниям:

В соответствии со ст. 81 ТК РФ увольнение по п. 2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Прежде всего, работодатель обязан предложить сокращаемому работнику вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, затем вакантную нижестоящую должность или неоплачиваемую работу, которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья. В частности, ей не была предложена работа в

должности воспитателя группы продленного дня, которую она может выполнять в силу её квалификации, подтвержденной дипломом. Кроме этого, сокращение штата - ставки по должности учитель начальных классов - произошло не в полном объеме. Ставка состоит из двадцати часов в неделю. Сокращение произошло на 0,8 ставки, поскольку оставшийся учитель начальных классов имеет в настоящее время нагрузку 24 часа в неделю. Лишние 0,2 ставки учителя начальных классов ей также не были предложены.

Кроме этого, она является председателем первичной профсоюзной организации и в соответствии со ст. 374 ТК РФ её увольнение по вышеуказанному основанию возможно только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Данного согласия на её увольнение работодателем получено не было. При увольнении ей не было в срок выплачено выходное пособие, причинены физические и нравственные страдания.

В судебном заседании истец Шапатина Н.Г. иск поддержала и просит восстановить её на работе в прежней должности, взыскать компенсацию за время вынужденного прогула, от взыскания выходного пособия отказалась в связи с тем, что оно в период подготовки дела к слушанию было ею получено. Кроме этого, она просит взыскать проценты в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ за задержку выплаты выходного пособия и выплатить компенсацию морального вреда в сумме 5000 рублей.

Представитель истца Синицын Н.В. исковые требования поддержал и просит их удовлетворить.

Представитель ответчика Легацкая Е.В. иск не признала и просит в его удовлетворении отказать.

В обоснование иска Шапатина Н.Г. пояснила, что ее увольнение произведено с нарушением Трудового кодекса РФ и связано это с неприязненными отношениями по отношению к ней со стороны директора школы. Данные отношения возникли в связи с осуществлением ею полномочий в качестве не освобожденного председателя профсоюзной организации школы. Предложения вакансий носили оскорбительный характер. Сначала она была уведомлена о наличии только вакансий кочегара. Затем ей была предложена работа в качестве воспитателя группы продленного дня в размере 0,2 ставки, что не обеспечивало ее занятость, а в оплате выражалось в сумме около 1000 рублей, а поскольку на ее иждивении находится двое детей, и муж не имеет работы, она вынуждена была от должности воспитателя группы продленного дня в объеме 0,2 ставки отказаться.

В период течения двухмесячного срока перед ее увольнением открылась вакансия уборщицы, однако она не была ей предложена. В двадцатых числах августа стало известно, что будет действовать группа продленного дня в объеме ставки, но эта вакансия ей не была предложена, а ставка поделена между преподавателями в качестве догрузки до ставки, а многим сверх ставки. Директор мотивировала отказ в предоставлении ставки воспитателя группы продленного дня тем, что у нее нет высшего педагогического образования, однако в дальнейшем часть ставки была передана преподавателю трудового обучения, которая вообще не имеет педагогического образования, у нее же есть приложение к диплому, согласно которому она в процессе обучения прошла дополнительное обучение по специальности «воспитатель группы продленного дня». Была возможность на 2007-

2008 учебный год сформировать первый класс в количестве двух человек, однако директор школы отказала в приеме в школу дочери учителя начальных классов Мокеевой Н.А. под предлогом того, что ей не исполнилось на момент подачи заявления 6 лет 6 месяцев, хотя в предыдущие годы в школу принимались дети, которым не исполнилось и 6 лет. Работодатель из личной неприязни сделала все, чтобы в данной должности она не осталась. Она имеет вторую квалификационную категорию, такую же, как и второй учитель начальных классов, однако директор заявила, что у нее нет высшего образования, поэтому предпочтения в оставлении в должности не имеет. Была возможность представить ей работу в объеме лишней 0,2 ставки учителя начальных классов, но этого сделано не было. Директор заявила, что Мокеева Н.А. против того, чтобы передать ей лишние четыре часа, будто бы этот вопрос обсуждался ею вместе с ней и Моксевой Н.А., но такого не было. Она проработала в школе 18 лет, не имея нареканий. Она представила суду отзывы родителей бывших учеников, которые положительно оценивают ее работу как учителя начальных классов. Кроме этого, ей так и не было представлено документа, которым предписывалось в Чековской основной общеобразовательной школе произвести сокращение 1 штатной единицы учителя начальных классов. Она считает, что действиями директора школы ей причинен моральный вред, связанный с тем, что она испытала нравственные страдания в связи с увольнением, была ограничена в средствах, что повлекло ухудшение положения ее детей, которым необходимо в связи с ослабленным здоровьем усиленное питание и лечение.

Представитель истца Синицын Н.В. поддержал доводы истца и в дополнение пояснил, что увольнение Шапатиной Н.Г. произведено с нарушением трудового законодательства. Работодатель не предприняла всех мер к трудоустройству Шапатиной Н.Г. и не предложила ей все имеющиеся вакансии. А в течение двух месяцев после предупреждения об увольнении в связи с сокращением штата в школе открывалась вакансия уборщицы, которая не была предложена Шапатиной Н.Г. и на нее был трудоустроен другой человек. Кроме этого, в двадцатых числах августа стало ясно, что сохранится ставка воспитателя группы продленного дня. Однако и эта ставка не была предложена Шапатиной Н.Г. и в дальнейшем разделена между несколькими преподавателями сверх установленной нагрузки. Мотивация, что Шапатина Н.Г. в связи с отсутствием у нее высшего педагогического образования не может претендовать на эту должность, несостоятельна, поскольку не основана на законе. Шапатина Н.Г. единственный преподаватель в школе, который имеет приложение к диплому о специальной подготовке в качестве воспитателя группы продленного дня. Кроме этого, сама директор, имея ставку руководителя, преподает сверх ставки физику и ОБЖ, хотя по специализации она учитель начальных классов. Такое же положение с заместителем директора по учебной части, которая также сверх ставки заместителя преподает физкультуру и иностранный язык. Несомненно, если было бы желание, директор могла бы сохранить Шапатину Н.Г. как педагога.

Увольнение Шапатиной Н.Г. произведено вопреки отказу райкома профсоюза работников образования дать согласие на ее увольнение. Не обжаловав данный отказ, директор проигнорировала его. Моему доверителю не был представлен документ, которым предписывалось в Чековской основной общеобразовательной школе произвести сокращение 1 штатной единицы учителя начальных классов.

Представитель ответчика ссылается на постановление главы администрации Юрьев-Польского от 2004 года. Но почему согласно документу от 2004 года происходит сокращение в 2007 году, а не в 2005 или 2006. В связи с тем, что мой доверитель получила выходное пособие, от искового требования о его взыскании она отказывается, а в остальной части иск следует удовлетворить.

В обоснование непризнания иска представитель ответчика Легацкая Е.В. пояснила, что в 2004 году главой администрации Юрьев-Польского района было вынесено постановление № 1638, которое предусматривает сокращение штатов преподавателей в случае невыполнения норматива наполняемости классов-комплектов. На 2007-2008 учебный год в их школе сложилась обстановка, при которой не выполнялся норматив наполняемости классов-комплектов по начальным классам. В связи с отсутствием учеников не было набора в первый класс. В связи с этим встал вопрос о сокращении единицы учителя начальных классов, и 31 мая 2007 года на основании устного распоряжения главного экономиста управления образования она издала приказ № 56 о сокращении численности работников учреждения.

Согласно данному приказу под сокращение попадали учителя начальных классов Мокеева Н.А. и Шапатина Н.Г. Поскольку Мокеева Н.А. имеет высшее педагогическое образование и имеет преимущественное право на оставление в должности, 30 мая 2007 года она письменно уведомила Шапату Н.Г. о предстоящем сокращении с 20.08.2007 года. Уведомлением от 31.05.2007 года она поставила Шапату Н.Г. в известность о наличии двух ставок кочегара, о чем ознакомила под роспись. 22 июня 2007 года она письменно уведомила Шапату Н.Г. о наличии вакансий на 2007 - 2008 учебный год по должностям: воспитатель группы продленного дня - 0,2 ставки; подсобный рабочий - 0,5 ставки и кочегар - 2 ставки. Шапатина Н.Г. письменно отказалась от данных должностей. Сначала она хотела издать приказ об увольнении Шапатиной Н.Г. по сокращению штата с 20.08.2007 года, однако в управлении образования ей посоветовали издать приказ 31.08.2007 года, что она и сделала. На момент увольнения Шапатиной Н.Г. вакантных должностей соответствующих ее квалификации не было.

Что касается исковых требований о взыскании выходного пособия и процентов за задержку его выдачи, то могу пояснить, что Шапатина Н.Г. отказалась от его получения. Когда решался вопрос о выплате выходного пособия, то в бухгалтерии управления образования ей сначала пояснили, что выходное пособие ей будет выдано в аванс 14 сентября, но затем документы были подготовлены и бухгалтерия готова была выплатить выходное пособие в день увольнения. Узнав, что за выходным пособием нужно приехать в бухгалтерию управления образования, Шапатина Н.Г. отказалась его получать, но затем после предварительного судебного заседания по ее исковому заявлению она получила выходное пособие.

Никакого морального ущерба увольнение по сокращению штатов Шапатиной Н.Г. не причинило. О том, что у нее на иждивении находится ребенок-инвалид в школе ничего известно не было. После предварительного судебного заседания она навела справки относительно инвалидности ребенка и установила, что инвалидность снята в 2000 году. О том, что ее ребенок являлся инвалидом Шапатина Н.Г. никого не уведомляла.

Что касается наличия у Шапатиной Н.Г. незаконченного высшего образования, то оно ничем не подтверждено, в связи с чем предложить ей работу в должности воспитателя группы продленного дня на полную ставку она не могла. Кроме этого, наличие данной ставки зависит от количества учеников, родители которых подали заявление о включении детей в данную группу. О том, что данная ставка будет сохранена на 2007-2008 учебный год, стало известно 20 августа 2007 года, и приказом от этого числа она была распределена в качестве догрузки до ставки между другими учителями школы. Относительно оставления Шапатиной Н.Г. в должности учителя начальных классов на четыре часа сверх ставки, которую в настоящее время имеет Мокеева Н.А., то Мокеева Н.А. отказалась уступить лишние часы в пользу Шапатиной Н.Г. По этому вопросу она беседовала с Шапатиной Н.Г. и Мокеевой Н.А. совместно.

Увольнение произведено ею в полном соответствии с трудовым законодательством. Она дважды запрашивала райком профсоюза о даче согласия на увольнение Шапатиной Н.Г. Первый раз ей было представлено несогласие на увольнение Шапатиной Н.Г., но ей было известно, что оно было подготовлено председателем райкома профсоюза работников образования Лапшиной З.Р. единолично, без проведения президиума, поэтому она с ним не согласилась и повторно запросила согласие на увольнение Шапатиной Н.Г. Второй отказ в согласии на увольнение Шапатиной Н.Г. поступил сверх установленного семидневного срока, поэтому она его не учла. Что касается преподавания ею сверх ставки директора, физики и ОБЖ, то в настоящее время преподавание ОБЖ передано другому учителю, а передать Шапатиной Н.Г. преподавание физики невозможно в связи с отсутствием у нее высшего педагогического образования. Заместитель директора Овчинникова Л.В. имеет всего 0,5 ставки заместителя, поэтому еще преподает физкультуру и иностранный язык. Относительно возможности набрать первый класс из двух учеников поясню. Поскольку одному из претендентов в ученики не исполнилось 6 лет 6 месяцев, она отказала в приеме этого ученика в школу. Данный отказ был одобрен начальником управления образования Мидовским А.В., с которым она консультировалась по этому вопросу.

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля Лапшина З.Р. пояснила, что первый запрос о даче согласия на увольнение Шапатиной Н.Г. по сокращению штатов поступил 30 мая 2007 года. 6 июня 2007 года было проведено заседание президиума по данному вопросу, но поскольку кроме запроса не было представлено ни одного документа, то Легацкой Е.В. было предложено представить проект приказа, список вакансий по данной школе, однако данные документы не были своевременно представлены. После этого она ушла в отпуск, но и находясь в отпуске, она интересовалась по месту работы о представлении необходимых документов. Документы поступили только в августе 2007 года. 8 августа 2007 года президиум профсоюза работников образования не дал согласия на увольнение Шапатиной Н.Г., указав Легацкой Е.В., что ею не приняты все меры к трудоустройству Шапатиной Н.Г. 14.08.2007 года от Легацкой Е.В. поступило письмо, в котором она выражала свое несогласие с ответом РК профсоюза. 22 августа 2007 года после дополнительного изучения ситуации райком профсоюза повторно не дал согласия на увольнение Шапатиной Н.Г., указав Легацкой Е.В. на непринятие всех мер по трудоустройству Шапатиной Н.Г. Однако, вопреки отказу

райкома профсоюза в даче согласия на увольнение Шапатиной Н.Г., Легацкая Е.В. уволила Шапату Н.Г. Данное увольнение произведено с нарушением трудового законодательства.

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля Мокеева Н.А. пояснила, что в конце мая 2007 года директор школы предупредила ее и Шапату Н.Г. о том, что будет сокращен один учитель начальных классов. Совместного совещания с ее участием и участием Шапатиной Н.Г., на котором директор будто бы предлагала ей уступить Шапатиной Н.Г. четыре учебных часа, не проводилось. Заместитель директора по учебной части Овчинникова Л.В. в ультимативной форме заявила ей, что если она согласится отдать эти четыре часа Шапатиной Н.Г., то тогда вся нагрузка в 24 часа в неделю, которую она имеет в настоящее время, будет поделена по 12 часов между ней и Шапатиной Н.Г. На такое деление она действительно не согласна. Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля Холмкина Н.А. пояснила, что причиной увольнения Шапатиной Н.Г. стали неприязненные отношения к ней со стороны директора школы Легацкой Е.В., которая неоднократно высказывала негативное отношение к деятельности Шапатиной Н.Г. как председателя профсоюзной организации школы.

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля Гаврилова Н.Н. пояснила суду, что в мае 2007 года стало известно о том, что в Чековской основной общеобразовательной школе не будет первого класса в связи с отсутствием учеников. Директор школы Легацкая Е.В. уведомила об этом управление образования и в соответствии с постановлением главы администрации района № 1638 от 01.12.2004 года было принято решение о сокращении штатной численности на 1 учителя начальных классов. Письменное распоряжение по этому поводу не издавалось, она отдала устное распоряжение директору школы.

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля Кулева М.В. пояснила, что выходное пособие для Шапатиной Н.Г. было подготовлено своевременно, но поскольку не имелось возможности выдать его в Чековской школе через директора Школы Легацкую Е.В., Шапатиной Н.Г. было предложено приехать и получить его в бухгалтерии управления образования. В день увольнения оно получено не было. В дальнейшем, в связи с тем что в кассе запрещено хранить такие суммы, оно было депонировано. Выходное пособие было выдано Шапатиной Н.Г. 3 октября 2007 года по её заявлению. Препятствий Шапатиной Н.Г. в получении выходного пособия никто не чинил.

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля Овчинникова Л.В. пояснила, что директором школы Легацкой Е.В. проводилась совместная с Мокеевой Н.А. и Шапатиной Н.Г. беседа, в ходе которой Мокеевой Н.А. было предложено уступить Шапатиной Н.Г. 4 лишних часа нагрузки, на что Мокеева Н.А. ответила отказом. Никакого деления нагрузки пополам она Мокеевой Н.А. не предлагала.

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля Фролова Г.В. пояснила, что поскольку у неё нет полной ставки в количестве 18 часов, ей ежегодно предоставляется дополнительная нагрузка в виде 0,3 ставки воспитателя группы продленного дня. Она слышала, что Шапату Н.Г. предлагала директору школы, чтобы оставить её (Шапату) на работе, уволить пенсионеров. От кого она это слышала, не помнит.

Выслушав стороны, свидетелей по делу, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему выводу.

В соответствии со ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

«Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, 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.

В соответствии со ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего 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.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса».

В соответствии со ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса 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.

В соответствии со ст. 151 ГК РФ «Если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред».



В соответствии со ст. 1101 ГК РФ компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме.

Размер компенсации морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости.

Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего.

Анализируя приведенные положения Трудового кодекса РФ, суд приходит к выводу о том, что увольнение Шапатиной Н.Г. произведено администрацией школы с нарушением норм трудового законодательства. Администрацией не приняты все меры к трудоустройству Шапатиной Н.Г. Доводы о том, что она не имеет право занять должность воспитателя группы продленного дня не основаны на законе. Шапатина Н.Г. имеет приложение к диплому по специализации именно в качестве воспитателя группы продленного дня, имеет вторую квалификационную категорию, такую же, как и все педагоги, которым передано исполнение должностных обязанностей воспитателя группы продленного дня по совместительству. Кроме этого, Шапатиной Н.Г. не была предложена вакантная должность уборщицы, которая также стала вакантной в период проведения процедуры увольнения. Увольнение Шапатиной Н.Г. проведено вопреки мнению вышестоящей профсоюзной организации.

Относительно взыскания процентов за задержку выплаты выходного пособия следует отметить, что доводы истца в этой части не нашли своего подтверждения в судебном заседании.

Истец увольнением была поставлена в трудное материальное положение, в результате которого ей пришлось испытать нравственные страдания, связанные с затруднениями по содержанию и лечению детей, поэтому суд считает обоснованными ее требования о компенсации морального вреда. Вместе с тем, учитывая принцип разумности и справедливости, суд считает возможным уменьшить сумму компенсации морального вреда.

Учитывая, что Шапатиной Н.Г. выплачено выходное пособие, суд считает возможным взыскать компенсацию за вынужденный прогул с вычетом из данной суммы выходного пособия.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 194, 198 ГПК РФ, суд

**решил:**

Восстановить Шапатину Наталью Геннадьевну на работе в муниципальном образовательном учреждении «Чуковская основная общеобразовательная школа» в должности учителя начальных классов.

Взыскать с муниципального образовательного учреждения «Чековская основная общеобразовательная школа» в пользу Шапатиной Натальи Геннадьевны в счет возмещения вынужденного прогула с учетом выплаты выходного пособия деньги в сумме 3183 рубля 36 копеек.

Взыскать с муниципального образовательного учреждения «Чековская основная общеобразовательная школа» в пользу Шапатиной Натальи Геннадьевны

в счет возмещения компенсации морального вреда деньги в сумме 2500 рублей.

Во взыскании процентов в размере 1/300 ставки рефинансирования за задержку выплаты выходного пособия Шапатиной Наталье Геннадьевне отказать.

Решение может быть обжаловано во Владимирский областной суд через Юрьев-Польский районный суд в течение десяти дней.

---

К делу № 2-2561/08

**РЕШЕНИЕ**  
**Именем Российской Федерации**

г. Армавир

22 октября 2008 г.

Армавирский городской суд Краснодарского края в составе:

федерального судьи Лозановой Л.П.,

при секретаре Дедовцевой Е.В.,

с участием прокурора Шульга Е.П., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Уршановой Светланы Анатольевны к Муниципальному образовательному учреждению - средняя общеобразовательная школа № 14 о восстановлении на работе

**установил**

Истица Уршанова С.А. обратилась в Армавирский городской суд с иском к Муниципальному образовательному учреждению – средняя общеобразовательная школа № 14 о восстановлении на работе в качестве учителя математики, считая свое увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штата незаконным, одновременно просила взыскать с ответчика утраченный заработок и компенсацию морального вреда, который оценила в 100.000 руб., утверждая, что незаконным увольнением ей причинены нравственные страдания.

В судебном заседании истица настаивала на удовлетворении иска, пояснила, что фактически сокращения штата не произошло, что в действительности уменьшилась нагрузка, что она не возражала работать в данном учебном году с меньшей нагрузкой, что при увольнении были нарушены требования трудового законодательства о гарантиях и компенсациях при увольнении, ей не были предложены имевшиеся к тому времени вакантные должности учителя технологии, вожатого, сторожа.

Представитель ответчика директор МОУ СОШ № 14 Самсонов А.И. против иска возражал, утверждал, что сокращение штата имело место, что при увольнении истицы администрацией были соблюдены требования трудового законодательства, ей предлагались все вакантные должности, кроме сторожа, должность вожатой вакантна не была, на должность учителя технологии Уршанову С.А., по его мнению, перевести невозможно из-за отсутствия должной квалификации.

Выслушав стороны, показания свидетелей, исследовав материалы дела, выслушав заключение прокурора, полагавшего удовлетворить иск, суд находит иск подлежащим удовлетворению.

Как установлено в судебном заседании, истица Уршанова С.А. работала в

МОУ СОШ № 14 с 08.01.2002 г. в качестве учителя математики.

Приказом № 2.4.1/80 от 28.08.2008 г. она была уволена с работы по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению численности (штатов) работников.

Пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

Увольнение по этому основанию допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Представленными суду и исследованными в судебном заседании доказательствами подтверждается, что действительно в 2008-2009 учебном году в МОУ СОШ № 14 уменьшилось количество обучаемых с 610 до 557 человек, в связи с этим было уменьшено количество классов с 24 до 22 человек и соответственно уменьшился объем педагогической нагрузки, в частности часов математики с 5,17 ставок до 3,99 ставки, или до 62 учебных часов.

Согласно штатной расстановке кадров по состоянию на 01.01.2008 г. количество учителей по штатному расписанию 41,18., в том числе учителей математики: Волошкина Л.Ф. – 1,67, Рябова Н.П. – 1,11, Кочубей О.Г. – 1,11, Уршакова С.А. – 1,28.

По состоянию на 01.09.2008 г. штатная расстановка кадров стала следующая:

Количество ставок учителей по штатному расписанию 36,92, в том числе учителей математики: Волошкина Л.Ф. – 1,11, Рябова Н.П. – 1,44, Кочубей О.Г. – 1,44.

Пунктом 2.3 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 предусмотрено что при рассмотрении дел о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Ответчик не представил суду доказательств наличия законного основания увольнения Уршаковой С.А. и соблюдения установленного порядка при ее увольнении.

В судебном заседании бесспорно установлено, что при принятии решения об увольнении ответчиком не были соблюдены требования трудового законодательства, Уршановой С.А. не были предложены все вакантные должности, имевшиеся как на момент предупреждения, так и на момент ее увольнения.

В частности, как видно из штатного расписания и штатной расстановки кадров, на момент увольнения Уршановой С.А. в МОУ СОШ № 14 были вакантные должности: учитель технологии, лаборант, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, дворник.

Должность учителя технологии и сторожа истице не предлагалась, что не отрицал в судебном заседании и директор школы.

Представитель ответчика в судебном заседании утверждал, что истица не может работать учителем технологии, однако этот вопрос не был предметом рассмотрения ни администрации, ни на заседании профсоюзного комитета, не выяснялось ни образование истицы, ни возможность работы в этой должности или возможности ее переподготовки.

Кроме того, как установлено в судебном заседании, оставшиеся после увольнения истицы учителя математики стали работать более чем на одну ставку, фактический объем их работы на 01.09.2008 г. составляет: Волошкиной Л.Ф. – 1,11, Рябовой Н.П. – 1,44, Кочубей О.Г. – 1,44, т.е. излишняя ставка математика была разделена между ними.

Истице администрацией не были предложены эти часы, хотя она в судебном заседании сообщила суду, что не возражала бы работать и с объемом работы менее одной ставки.

При наличии таких нарушений трудового законодательства, допущенных администрацией МОУ СОШ № 14, увольнение Уршановой С.А. является незаконным, и она подлежит восстановлению в прежней должности.

Суд, удовлетворяя исковые требования истицы, в соответствии со ст. 394 ГК РФ взыскивает с ответчика в ее пользу денежную компенсацию за время вынужденного прогула за период с 29.08.2008 г. по 22.10.2008 г. в сумме 15376 (пятнадцать тысяч триста семьдесят шесть) руб. 43 коп., исходя из ее среднемесячного заработка 8506 руб. 20 коп. Подлежит удовлетворению и требование истицы о компенсации морального вреда.

В судебном заседании нашло подтверждение причинение истице морального вреда ее незаконным увольнением. Она сама воспитывает двоих несовершеннолетних детей, являясь единственным кормильцем в семье, лишилась постоянного дохода, находясь в молодом возрасте, осталась без работы и возможности трудиться по выбранной профессии.

Суд определяет размер возмещения морального вреда в 5000 рублей,

При определении размера компенсации морального вреда суд исходил из конкретных обстоятельств дела, объема и характера причиненных работнику нравственных страданий, степени вины, а так же требований разумности и справедливости.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ с ответчика подлежит взысканию и государственная пошлина в размере 662 руб., от уплаты которой при подаче искового заявления истица освобождена по закону.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194-198 ГПК РФ суд

#### **решил**

Уршанову Светлану Анатольевну восстановить на прежней должности учителя математики МОУ СОШ №14.

Взыскать с МОУ СОШ № 14 в пользу Уршановой С.А. утраченный заработок за период с 19.08.2008 г. по 22.10.2008 г. в сумме 15376 (пятнадцать тысяч триста семьдесят шесть) руб. 43 коп. и 5000 (пять тысяч) руб. компенсации морального вреда.

Взыскать с МОУ СОШ № 14 государственную пошлину 662 руб. в доход местного бюджета.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению, решение может быть обжаловано в течение 10 дней в Краснодарский краевой суд через Армавирский городской суд со дня изготовления решения в окончательной форме.

Решение в окончательной форме изготовлено 24 октября 2008 г.

№ 44Г-7-2009

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**Президиума Верховного Суда Республики Карелия**

11 марта 2009 года

г. Петрозаводск

Президиум Верховного Суда Республики Карелия

В составе: Председательствующего Шмотиковой С.А.

Судей: Рочевой Е.С., Стракатовой З.Е., Галашевой И.Н., Касым Л.Я., Савастьянова Г.С.

Рассмотрел гражданское дело по надзорной жалобе Редькиной Веры Юрьевны на кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Карелия от 2 декабря 2008 года по иску Редькиной Веры Юрьевны к МОУ «Рыпушкальская ООШ» о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула, обязанности оформить трудовые отношения по совмещаемой должности, отмене приказа об изменении определенных сторонами условий трудового договора, признании полной педагогической нагрузки по должности социального педагога.

Заслушав доклад судьи Куликовой Т.В., объяснения истицы Редькиной В.Ю., поддержавшей доводы надзорной жалобы, представителя ответчика Калининой Е.Г., просившей судебные постановления оставить без изменения, а надзорную жалобу без удовлетворения, заключение прокурора Гусакова Э.Г., полагавшего состоявшиеся по делу судебные постановления отменить и дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции. Президиум

**установил:**

Редькина В.Ю. обратилась в суд по мотивам того, что была не согласна с приказом о переводе ее в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ на неполный рабочий день по должности социального педагога и уволена в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Считает, что оснований для применения вышеуказанной нормы закона не имелось, поскольку на 01 сентября 2008 года массового увольнения и причин, связанных с изменением организационных или технологических условий, в школе не было.

Редькина В.Ю. просила признать увольнение незаконным, все дни после увольнения до момента восстановления признать вынужденным прогулом по вине работодателя, обязать директора школы Калинину Е.Г. дни вынужденных прогулов оплатить в полном объеме, оформить трудовые отношения по совмещаемой должности по совмещаемой должности учителя географии в установленном законом порядке, отменить приказ № 314 от 01 сентября 2008 года «Об изменении определенных сторонами условий трудового договора» как противоречащий нормативно-правовой базе, регламентирующей трудовое законодательство и педагогическую деятельность, признать за истицей право полной (за ставку

штатной единицы) педагогической нагрузки по должности социального педагога.

В судебном заседании истица искивые требования поддержала.

Представители ответчика Калинина Е.Г. и Шишкина Н.В., действующая на основании доверенности, иск не признали.

Представитель Карельской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Макарова Е.Д. искивые требования поддержала по изложенным в исковом заявлении основаниям.

Решением Олонецкого районного суда РК от 24 октября 2008 года в удовлетворении искивых требований Редькиной В.Ю. отказано.

Кассационным определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РК от 02 декабря 2008 года решение Олонецкого районного суда РК от 24 октября 2008 года оставлено без изменения.

В надзорной жалобе заявитель просит отменить определение судебной коллегии и принять новое решение об удовлетворении ее требований. Заявитель полагает, что у работодателя отсутствовали правовые основания для введения неполного рабочего дня и расторжения с ней трудового договора по основанию отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ).

Определением судьи Верховного суда Республики Карелия Кудиновой Т.В. от 24 февраля 2009 года дело передано для рассмотрения в суд надзорной инстанции в связи с существенным нарушением норм материального права.

Проверив материалы дела, Президиум находит состоявшиеся по делу судебные постановления подлежащими отмене по основаниям, предусмотренным ст. 387 ГПК РФ, в соответствии с которой основаниями для отмены или изменения судебных постановлений нижестоящих судов в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

Согласно статье 72 Трудового кодекса РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В силу статьи 93 Трудового кодекса РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Судом установлено, что истица с 18 сентября 1995 года работала в МОУ «Рыпушкальская ООШ» в должности социального педагога, а с 1997 года еще и в должности учителя географии (совмещение). Трудовой договор с ней был заключен по основной должности социального педагога, заработную плату она получала за ставку штатной единицы.

Согласно штатному расписанию, утвержденному 12 ноября 2007 года, количество штатных единиц по МОУ «Рыпушкальская ООШ» установлено 23,5, из них одна штатная единица социального педагога.

Согласно штатному расписанию, утвержденному 26 мая 2008 года, количество штатных единиц по МОУ «Рыпушкальская ООШ» установлено 16, из них должность социального педагога установлена 0,3 ставки.

Таким образом, произошло сокращение штата работников.

Из материалов дела следует, что изменение штатного расписания было обусловлено тем, что 08 мая 2008 года Главой Администрации Олонецкого национального муниципального района было издано распоряжение № 494-р о необходимости приведения руководителями общеобразовательных учреждений в соответствие с лицензионными образовательными программами штатное расписание до 01 июня 2008 года. В связи с переходом на новую систему оплаты труда работников системы образования был разработан комплекс мероприятий по реализации направления «переход на нормативное подушевое финансирование общеобразовательных учреждений (НПФ)». В связи с переходом на подушевое финансирование было утверждено примерное штатное расписание общеобразовательных школ, согласно которому количество штатных единиц социального педагога – 1 единица на 350 учащихся в селе, в настоящее время в школе обучается 104 ученика.

На основании ст. 32 Закона РФ «Об образовании» утверждение штатного расписания образовательного учреждения в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников, является компетенцией самого образовательного учреждения. Наименование необходимых должностей и их количество определяется исходя из конкретных условий работы содержания и деятельности учреждения.

Директором школы, на основании доведенного лимита, было принято решение о сокращении должности социального педагога до 0,3 ставки.

Судебные инстанции при отказе в удовлетворении заявленных исковых требований исходили из причин, связанных с изменениями в организационной структуре школы, обусловленных введением в действие нового (измененного) штатного расписания в виду изменения финансирования в виде установления определенного лимита денежных средств, выделяемых муниципальному учреждению на год, в связи с чем работодатель правомерно сократил ставку социального педагога до 0,3 и впоследствии прекратил трудовой договор с истицей на основании пункта 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Однако данный вывод судебных инстанций основан на неправильном толковании норм материального права.

В соответствии с частями 5 и 6 статьи 74 Трудового кодекса РФ в случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, 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. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Согласно приказу № 334 от 01 сентября 2008 года истица переведена в режим неполного рабочего времени постоянно. Поскольку истица была не согласна с переводом ее в режим неполного рабочего дня, причин для массового увольнения в школе не имелось, у работодателя не было оснований для перевода истицы на неполный рабочий день. Как следует из материалов дела, штатная единица социального педагога, которую занимала истица, фактически была сокращена и введена новая 0.3 ставки единицы социального педагога.

Таким образом, выводы судебных инстанций об обоснованности увольнения истицы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ основаны на неправильном применении норм материального права.

Кроме того, как следует из приведенных выше норм, в случае, отказа работника от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ – сокращение численности или штата работников.

Рассматривая вопрос о законности увольнения истицы, суд первой инстанции неправильно определил обстоятельства, имеющие значение для дела, что повлекло неправильное применение норм материального права. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Карелия, оставляя решение суда первой инстанции без изменения, сделала неправильный вывод о соответствии судебного решения нормам материального права.

Принимая во внимание, что истицей по существу оспаривается не только определение кассационной коллегии, но и решение Олонецкого районного суда, поскольку коллегия не принимала по делу своего решения по существу спора, а оставила решение суда первой инстанции без изменения. Президиум считает, что состоявшиеся по делу судебные постановления нельзя признать обоснованными, они подлежат отмене, а дело направлению на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Руководствуясь п. 2 ст. 390 Гражданского процессуального кодекса РФ, Президиум

**постановил:**

Решение Олонецкого районного суда от 24 октября 2008 года и кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Карелия от 2 декабря 2008 года по настоящему делу отменить и дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Председательствующий

С.А. Шмотикова

-----



**РЕШЕНИЕ**  
**Именем Российской Федерации**

17 апреля 2009 года

г. Олонец

Олонецкий районный суд Республики Карелия в составе:  
председательствующего судьи Сыромятникова А.В.,  
с участием прокурора Прокопьевой Е.В.,  
при секретаре Мерлиной Т.А.,  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску  
Редькиной Веры Юрьевны к МОУ «Рыпушкальская основная общеобразовательная  
школа» о восстановлении на работе и взыскании заработка за время вынужденного  
прогула

**установил:**

Редькина В.Ю. предъявила исковые требования к МОУ «Рыпушкальская  
основная общеобразовательная школа» о восстановлении на работе и взыскании  
заработка за время вынужденного прогула. В исковом заявлении указывает, что она  
с 17.09.1995 г. работала в МОУ «Рыпушкальская ООШ» в должности социального  
педагога, а с 1997 года еще и в должности учителя географии (по  
совместительству). Трудовой договор был заключен с ней по основной должности  
социального педагога, заработную плату она получала за ставку штатной единицы.

Так как она является членом профессионального союза работников  
образования и науки РФ, директор известила в письменном виде первичную,  
районную и республиканскую организации профсоюза о сокращении учебной  
(педагогической) нагрузки истицы по основной должности социального педагога.  
На данные извещения работодатель 28.08.2008 г. получил мотивированный ответ  
вышестоящей профсоюзной организации – республиканской организации  
профсоюза, а также мнение первичной организации и райкома профсоюза. В этих  
документах указано, что уменьшение нагрузки по должности социальный педагог  
неправомерно, проект приказа не соответствует правовым положениям ст. 74 ТК  
РФ и п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении. Издавая  
проект приказа, директор ссылается на ст. 74 ТК РФ, на изменение  
организационных и технологических условий труда. В отрасли «Образование»  
(образовательном учреждении) такими организационными и технологическими  
причинами, могут быть только уменьшение учебной нагрузки, вызванные  
уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам (для  
занимаемой истицей должности учителя географии) и уменьшение количества  
классов-комплектов (для занимаемой должности социального педагога).  
Руководитель перевела истицу на неполный рабочий день по должности  
социального педагога, ссылаясь на ст. 74 ТК РФ. С данным решением она не  
согласилась, письменно отразив это в уведомлении и издаваемых директором  
приказах. Считает, что оснований для применения ст. 74 ТК РФ не было, поскольку  
на 1 сентября 2008 г. массового увольнения и причин, связанных с изменением  
организационных или технологических условий труда в школе не было.  
Уменьшения групп и классов комплектов в МОУ «Рыпушкальская ООШ» не было,  
следовательно, уменьшение учебной нагрузки по должности социального педагога

на 2008-2009 учебный год по сравнению с 2007-2008 учебным годом неправомерно.

Несмотря на несогласие вышестоящей профсоюзной организации и первичной профсоюзной организации, директор не изменила проект приказа от 19.08.2008 г., а 01.09.2008 г. был издан приказ № 314 о переводе в режим неполного рабочего дня, с формулировкой которого она не была согласна, и сразу директор издала новый приказ № 28 об увольнении, с формулировкой которого она также не согласилась. В приказе № 28 указано, что она отказывается от продолжения работы, однако она собиралась продолжать работать в образовательном учреждении, намереваясь оспорить законность данного приказа в надзорном органе или суде. Просит признать увольнение незаконным и взыскать с ответчика заработок за время вынужденного прогула.

В судебном заседании истица Редькина В.Ю. искивые требования поддержала и пояснила, что у работодателя отсутствовали основания для введения неполного рабочего дня без ее согласия и расторжения договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Полагает, что работодатель мог ее уволить лишь по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, согласно которой работник получает дополнительные гарантии.

Представители ответчика директор школы Калинина Е.Г. и Шишкина Н.В., действующая на основании доверенности с исковыми требованиями не согласились и пояснили, что увольнение произведено на законных основаниях.

Представитель Карельской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Макарова Е.Д. в судебное заседание не явилась, представила письменное заявление, в котором указывает, что согласна с требованиями истца, поскольку штатная единица социального педагога, которую занимала Редькина В.Ю., была сокращена и введена новая 0,3 ставки единицы социального педагога, в связи с чем считает неправомерным увольнение Редькиной В.Ю. по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Выслушав лиц, участвующих в деле, исследовав письменные материалы дела, заслушав заключение прокурора Прокопьевой Е.В., полагавшей, что искивые требования заявлены обоснованно и подлежат удовлетворению, суд считает, что искивые требования подлежат удовлетворению.

В судебном заседании установлено, что Редькина В.Ю. с 18.09.1995 г. принята на работу в Рыпушкальскую неполную среднюю школу на должность социального педагога. С 1997 года дополнительно проводила уроки географии, учебная нагрузка по должности учителя географии отражена в приказах и ежегодных тарификациях педагогов школы, в которых закреплено количество учебных часов. Данные обстоятельства подтверждаются копией трудовой книжки, выпиской из приказа № 55 от 18.09.1995 г. о приеме на работу, тарификационными списками и приказами о тарификации по школе.

Согласно штатному расписанию, утвержденному 12.11.2007 г., количество штатных единиц по МОУ «Рыпушкальская основная общеобразовательная школа» установлено 23,5, из них одна штатная единица социального педагога.

Согласно штатному расписанию, утвержденного 26.05.2008 г., количество штатных единиц по МОУ «Рыпушкальская ООШ» установлено 16, из них должность социального педагога установлена 0,3.

Из материалов дела следует, что изменение штатного расписания было обусловлено тем, что 8 мая 2008 г. главой Администрации Олонцкого

национального муниципального района было издано Распоряжение № 494-р о необходимости приведения руководителями общеобразовательных учреждений в соответствие с лицензионными образовательными программами штатного расписания до 1 июня 2008 г. В связи с переходом на новую систему оплаты труда работников был разработан комплекс мероприятий по реализации направления «переход на нормативное подушевое финансирование общеобразовательных учреждений» и было утверждено примерное штатное расписание общеобразовательных школ, согласно которого установлено количество штатных единиц социального педагога – 1 единица на 350 учащихся на селе (в школе обучается 104 ученика). Директором школы на основании доведенного лимита, в соответствии со ст. 32 Закона РФ «Об образовании» 26.05.2008 года было утверждено новое штатное расписание.

Таким образом, произошло сокращение штата работников, штатная единица, которую занимала истица, фактически была сокращена и введена новая 0,3 ставки единицы социального педагога.

По мнению директора школы Калининой Е.Г., оснований для полного сокращения должности социального педагога не было, однако она считает, что выполнение должностных обязанностей социального педагога возможно в рамках 2,4 часового дня соответственно на ставку 0,3.

В связи с этим директором школы был издан приказ от 28.05.2008 г. № 213 о предупреждении работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Редькина В.Ю. ознакомилась с приказом 28.05.2008 г. Также 28.05.2008 г. в адрес Редькиной В.Ю. также было сделано письменное уведомление, в котором указывалось, что с 01.09.2008 г. истица переводится в режим неполного рабочего дня, а именно на 2,4-часовой рабочий день по той же должности. В приказе и уведомлении Редькина В.Ю. указала, что с ними не согласна.

01.09.2008г. директором был издан приказ № 314 о переводе истицы в режим неполного рабочего дня по должности социального педагога на 0,3 ставки (2,4 часа в день).

Однако Редькина В. Ю. в приказе № 314 указала, что с приказом не согласна. В связи с этим директором школы был издан приказ об увольнении истицы согласно п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В соответствии со ст. 74 ТК РФ 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.

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 ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первой профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, 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, тот трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Согласно приказу № 314 от 01.09.2008 г. истица переведена в режим неполного рабочего времени постоянно. Поскольку истица была не согласна с переводом её в режим неполного рабочего дня, а причин для массового увольнения в школе не имелось, у работодателя не было оснований для перевода истицы на неполный рабочий день.

Кроме того, как следует из приведенных выше норм, в случае отказа работника от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – сокращение численности или штата работников.

Учитывая вышеизложенное, то, что должность социального педагога, которую занимала истица, была фактически сокращена, суд считает незаконным увольнение истицы по п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 394 Трудового кодекса РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе, органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Согласно ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Таким образом, Редькина В.Ю. подлежит восстановлению по прежнему месту работы в должности социального педагога МОУ «Рыпушкальская основная общеобразовательная школа» с 01.09.2008 года. С МОУ «Рыпушкальская основная общеобразовательная школа» в пользу Редькиной Веры Юрьевны подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула с момента увольнения 01.09.2008 года по день вынесения решения суда 17.04.2009 года

согласно предоставленному истцом расчету в размере 115832 руб. 40 коп. С указанным расчетом истица согласна.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ с ответчика в доход местного бюджета подлежат взысканию судебные расходы по уплате государственной пошлины в размере 2758 руб. 40 коп.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 195, 197, 198 ГПК РФ, суд

**решил:**

Иск удовлетворить.

Признать незаконным увольнение социального педагога Редькиной Веры Юрьевны из МОУ «Рыпушкальская основная общеобразовательная школа» от 01.09.2008 года по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы, в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

Восстановить Редькину Веру Юрьевну по прежнему месту работы в должности социального педагога МОУ «Рыпушкальская основная общеобразовательная школа» с 01.09.2008 года.

Взыскать с МОУ «Рыпушкальская основная общеобразовательная школа» в пользу Редькиной Веры Юрьевны средний заработок за время вынужденного прогула с момента увольнения 01.09.2008 года по день вынесения решения суда 17.04.2009 года согласно предоставленному истцом расчету в размере 115.832 руб. 40 коп.

Взыскать с МОУ «Рыпушкальская основная общеобразовательная школа» в доход местного бюджета судебные расходы по уплате государственной пошлины в размере 2758 руб. 40 коп.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано и опротестовано в течение 10 дней в Верховный суд Республики Карелия через Олонецкий районный суд.

Мотивированное решение в соответствии со ст. 199 ГПК РФ составлено 22.04.2009 года.

**Судья: Сыромятников А.В.**

---

**Постановление президиума Московского городского суда  
от 23 сентября 2004 года по делу № 44г-758**

Президиум Московского городского суда рассмотрел в заседании гражданское дело по иску С\*\*\* к ФГУ «Государственный историко-культурный музей - заповедник «Московский Кремль» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании зарплаты за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда, признании записей в трудовой книжке незаконными,

**установил:**

С\*\*\* обратилась в суд с иском к ФГУ «Государственный историко-культурный музей - заповедник «Московский Кремль» о восстановлении на работе,

взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда. В ходе рассмотрения дела истица уточнила требования и просила признать увольнение незаконным, восстановить на работе в должности документоведа 1 категории отдела капитального и текущего ремонта с осуществлением трудовой функции секретаря 1-го заместителя генерального директора по хозяйственной части, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда, признать незаконными записи в трудовой книжке №№ 15 и 16. В обоснование заявленных требований указала на то, что была принята на работу в ФГУ «ГИКМЗ «Московский Кремль» 15 января 1998 года на должность лаборанта, 12 декабря 2000 года была переведена на должность документоведа 1 категории отдела капитального строительства, 6 мая 2002 года уволена по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Увольнение считает незаконным, поскольку не были приняты все меры к ее трудоустройству, не учтено ее преимущественное право на оставление на работе и тот факт, что у нее предпенсионный возраст и отсутствует иной источник дохода.

Представитель ответчика в суд явился, иск не признал.

Решением Хамовнического районного суда г. Москвы от 19 марта 2003 года постановлено:

Признать увольнение С\*\*\* по п. 2 ст. 81 ТК РФ, незаконным.

Восстановить С\*\*\* в ФГУ «Государственный историко-культурный музей - заповедник «Московский Кремль» в должности документоведа 1 категории отдела капитального и текущего ремонта.

Взыскать с ФГУ «Государственный историко-культурный музей - заповедник «Московский Кремль» в пользу С\*\*\* заработную плату за время вынужденного прогула в размере 97 660 руб. 20 коп. (девятьсот семь тысяч шестьсот шестьдесят рублей 20 коп.).

Взыскать с «ФГУ Государственный историко-культурный музей - заповедник «Московский Кремль» в пользу С\*\*\* компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей (пять тысяч рублей).

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с ФГУ «Государственный историко-культурный музей - заповедник «Московский Кремль» в доход государства госпошлину в размере 2 563 руб. 20 коп.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12 ноября 2003 года решение суда оставлено без изменения.

В надзорной жалобе генеральный директор ФГУ Государственный историко-культурный музей - заповедник «Московский Кремль» Г\*\*\* просит отменить состоявшиеся по делу судебные постановления и направить дело на новое рассмотрение, ссылаясь на то, что были нарушены нормы материального и процессуального права.

Определением судьи Московского городского суда от 5 марта 2004 года дело истребовано в Московский городской суд.

Заместителем Председателя Московского городского суда срок рассмотрения дела в порядке надзора продлен в соответствии с требованиями ст. 382 ГПК РФ.

Определением судьи Московского городского суда от 20 августа 2004 г. дело передано для рассмотрения по существу в Президиум Московского городского суда.

Проверив материалы дела, обсудив доводы надзорной жалобы, выслушав

объяснения представителей ФГУ «Государственный историко-культурный музей - заповедник «Московский Кремль», представителя истца, зам. прокурора Росинского, полагавшего доводы жалобы обоснованными, Президиум Московского городского суда находит судебные постановления подлежащими частичной отмене.

В соответствии со статьей 387 Гражданского процессуального кодекса РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений нижестоящих судов в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права.

При рассмотрении данного дела установлено, что приказом № 7 от 14 января 1998 года истица принята на работу в Федеральное Государственное Учреждение «Государственный историко-культурный музей - заповедник «Московский Кремль» на должность лаборанта - исследователя отдела Учета и экспертиз экспонатов.

Приказом № 74 от 1 сентября 1998 года истица переведена на должность документоведа отдела капитального строительства и ремонта, затем с 1 сентября 2000 года - на должность документоведа отдела капитального и текущего ремонта, а с 1 декабря 2000 года - на должность документоведа 1 категории отдела капитального и текущего ремонта.

Приказом № 1592 - к от 3 декабря 2001 года в связи с реорганизацией структуры управления ФГУ «Государственный историко-культурный музей - заповедник «Московский Кремль» Управление капитального строительства, где имела должность документоведа 1 категории и Отдел капитального и текущего ремонта, где также имела должность документоведа 1 категории, были реорганизованы в Отдел организации капитального и текущего ремонта.

В связи с проведенной реорганизацией с 03.12.2001 г. было введено новое штатное расписание, в котором в Отделе организации капитального и текущего ремонта значится одна должность докуменоведа 1 категории.

В связи с проводимым сокращением штата сотрудников истице 15.02.2002 года было вручено уведомление о предстоящем сокращении ее должности, что истица не оспаривала.

Приказом № 94-у от 6 мая 2002 года С\*\*\* уволена с должности документоведа 1 категории отдела капитального и текущего ремонта по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Удовлетворяя требования С\*\*\*, суд пришел к выводу о том, что при сокращении штата и увольнении истицы были нарушены требования ст. 179 ТК РФ, т.к. не был рассмотрен вопрос о ее преимущественном праве оставления на работе. С\*\*\* до сокращения штата занимала должность документоведа 1 категории в Отделе капитального и текущего ремонта, а М\*\*\* - должность документоведа 1 категории в Управлении капитального строительства. В соответствии с должностными инструкциями С\*\*\* и М\*\*\* выполняли одинаковые обязанности. При слиянии двух отделов должностные обязанности документоведа сохранились, и суд пришел к выводу, что администрация обязана была обсудить вопрос о преимущественном праве оставления на работе между двумя сотрудниками, чего сделано не было. Кроме того, судом учтено, что С\*\*\* является одиночкой и у нее нет другого источника дохода. Эти выводы суда являются правильными и соответствуют требованиям ст. 179 ТК РФ.

Разрешая спор, суд также правильно исходил из того, что истице не были

предложены в установленном законом порядке все имеющиеся вакантные должности на момент увольнения, что свидетельствует о нарушении ответчиком ч. 1 ст. 180 ТК РФ. Суд правильного указал, что отсутствие истицы в отделе кадров в день увольнения не свидетельствует об ее отказе от ознакомления с уведомлением и перечнем вакансий для ее трудоустройства. Этот вывод суда основан на материалах дела, показаниях свидетелей.

Обязанность принятия мер по трудоустройству работника, подлежащего сокращению, возложена на работодателя, а не на работника.

Поэтому доводы надзорной жалобы о неправильности выводов суда в этой части являются необоснованными и противоречащими собранным по делу доказательствам, которым суд дал правильную оценку в соответствии со ст.67 ГПК РФ, и судебные постановления в этой части отмене не подлежат.

Между тем, судом первой инстанции неверно определена сумма заработной платы, подлежащая выплате за время вынужденного прогула, поскольку судом не учтено, что С\*\*\* состояла на учете как безработная в Центре занятости населения СЗАО г. Москвы и получала пособие из расчета среднемесячного заработка, а также размер средней заработной платы определен не в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

Однако данные обстоятельства судом при рассмотрении дела учтены не были.

При таких данных, состоявшиеся по делу судебные постановления в части взыскания заработной платы за время вынужденного прогула С\*\*\* и взыскания с ответчика государственной пошлины подлежат отмене с направлением дела в этой части на новое рассмотрение в суд 1 инстанции.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ, Президиум Московского городского суда,

**постановил:**

Решение Хамовнического районного суда г. Москвы от 19 марта 2003 года и определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12 ноября 2003 года отменить в части взыскания заработной платы за время вынужденного прогула и государственной пошлины, дело в этой части направить на новое рассмотрение в тот же суд в ином составе суда, в остальной части судебные постановления оставить без изменения, а надзорную жалобу генерального директора ФГУ «Государственный историко-культурный музей - заповедник «Московский Кремль» - без удовлетворения.

---

**Постановление президиума Московского городского суда  
от 22 декабря 2005 г. по делу № 44г-734**

Президиум Московского городского суда рассмотрел в заседании гражданское дело по иску Л\*\*\* к Московскому технологическому колледжу питания РГТЭУ, Российскому государственному торгово-экономическому университету о восстановлении на работе, взыскании среднемесячной заработной платы за время вынужденного прогула,

**установил:**



Л\*\*\* обратилась в суд с иском к Московскому технологическому колледжу питания РГТЭУ, Российскому государственному торгово-экономическому университету о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, указывая на то, что она работала в Московском технологическом колледже питания РГТЭУ в должности заместителя директора по производственной работе с 29.12.2000 года. Приказом от 27.01.2003 года она была уволена с занимаемой должности по сокращению штатов с нарушением закона.

Решением Бутырского районного суда г. Москвы от 22.06.2004 года постановлено:

Исковые требования удовлетворить.

Восстановить Л\*\*\* на работе в должности заместителя директора по производственной работе в Московском технологическом колледже питания Российского государственного торгово-экономического университета с 27.01.2003 года.

Взыскать с Российского государственного торгово-экономического университета в пользу Л\*\*\* заработную плату за время вынужденного прогула 153074 (сто пятьдесят три тысячи семьдесят четыре) рублей 85 копеек.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 08.09.2004 года решение Бутырского районного суда г. Москвы от 22.06.2004 года оставлено без изменения.

В надзорной жалобе Л\*\*\* ставит вопрос об отмене указанных судебных постановлений в части взыскания заработной платы с зачетом пособия по безработице.

Определением судьи Московского городского суда от 30.09.2005 года дело истребовано в Московский городской суд и определением от 30.11.2005 года передано для рассмотрения по существу в Президиум Московского городского суда.

Обсудив доводы надзорной жалобы, проверив материалы дела, заслушав прокурора Росинского В.В., полагавшего доводы надзорной жалобы обоснованными, Президиум Московского городского суда находит доводы, изложенные в надзорной жалобе, обоснованными, а решение суда от 22.06.2004 года и определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 08.09.2004 года подлежащими частичной отмене.

В соответствии со ст. 387 Гражданского процессуального кодекса РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений нижестоящих судов в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права.

В надзорной жалобе Л\*\*\* указывает на то, что при рассмотрении дела судом допущено существенное нарушение норм материального и процессуального права, поскольку суд неправомерно произвел вычет из суммы среднего заработка за время вынужденного прогула пособия по безработице.

Суд, при рассмотрении дела, определяя размер среднего заработка за время вынужденного прогула, указал на то, что вычету подлежат денежные средства, полученные Л\*\*\* в качестве компенсационных выплат в связи с сокращением, а также в связи с наличием статуса безработного.

Согласно п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса

Российской Федерации» при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, которое он получал за это время, а также выплаченного пособия по безработице, поскольку указанные суммы действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты за время вынужденного прогула.

Однако при определении суммы заработной платы за время вынужденного прогула Л\*\*\* судом пособие по безработице было зачтено, что противоречит требованиям закона и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации трудового кодекса Российской Федерации».

При таких данных решение суда и оставившее его без изменения определение судебной коллегии в части взыскания заработной платы подлежат отмене.

Поскольку судом допущено неправильное применение норм материального права по делу может быть вынесено новое решение о включении в сумму заработной платы за время вынужденного прогула суммы пособия по безработице в размере 32011 рублей 52 коп., всего следует взыскать с Российского государственного торгово-экономического университета в пользу Л\*\*\* 185086 руб.37 коп. (153074.85+32011.52 = 185086 рублей 37 коп.)

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса РФ, Президиум Московского городского суда,

**постановил:**

Решение Бутырского районного суда г. Москвы от 22.06.2004 года и определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 08.09.2004 года в части взыскания заработной платы за время вынужденного прогула отменить и постановить в этой части новое решение о взыскании с Российского государственного торгово-экономического университета в пользу Л\*\*\* заработной платы за время вынужденного прогула в сумме 185086 руб. 37 коп.