

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 «О занятости населения в Российской Федерации»</b> (Извлечение).....	9-11
<b>Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»</b> .....	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 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»</b> .....	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 «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»</b> .....	23-29
<b>Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»</b> (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 (Извлечение)</b> .....	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 именуются - органы исполнительной власти

\*\*) - В дальнейшем именуются - предприятия

\*\*\*) - В дальнейшем именуются - 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	Код 0301017
по ОКПО	

наименование организации

## ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа	Дата составления

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от “ ” 20 г. №

Штат в количестве \_\_\_\_\_ единиц

на период \_\_\_\_\_ с “ ” 20 г.

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.