

Коллективный договор НФИ КемГУ предусматривает:

2.12.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры НФИ КемГУ, ее реорганизации (преобразования, слияния, присоединения, разделения, выделения), а также сокращением численности и штата, с участием Профкома. При необходимости и по инициативе Профкома эти вопросы рассматриваются на конференции работников.

2.12.6. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников.

2.12.7. Сообщать в письменной форме работнику и Профкому за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях – соответственно за три месяца.

Стороны договорились, что применительно к НФИ КемГУ высвобождение является массовым, если сокращается 15 или более работников в течение 30 календарных дней.

2.12.8. Предоставлять в Профком не позднее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.12.9. При экономической необходимости сокращения численности (штатов) директор вначале обязуется использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных работников и совместителей;

- ограничение (запрет) совмещения профессий;

- проведение внутривузовских переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;
- ознакомление со всем перечнем вакансий в НФИ КемГУ.

Кандидатуру для сокращения обсуждать с участием профбюро подразделения, факультета или Профкомом НФИ КемГУ, в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.12.10. Для поиска работы предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю с сохранением заработной платы.

2.12.11. Принимать меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования структурных подразделений.

2.12.12. В случае временной недостаточности финансирования, на срок до двух лет предоставлять работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям, отпуск без сохранения заработной платы или переводить их на неполную ставку (с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей).

Работодатель и Профком договорились совместно контролировать эти случаи и искать варианты по возвращению работников на полную ставку по истечении двух лет.

2.12.13. С целью сохранения профессорско-преподавательского состава не проводить сокращение штатов, если оно связано с временным (1-2 года) уменьшением нагрузки при смене учебных планов или перепрофилировании кафедры. Увольнение преподавателей по инициативе администрации НФИ КемГУ в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

2.12.14. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии НФИ КемГУ следующие категории работников:

- временно нетрудоспособных (ст. 81 ТК РФ);

- находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ);

- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);

- женщин, воспитывающих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

- одиноких матерей или отцов, воспитывающих детей до 16-летнего возраста.

2.12.15. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников (п.2 ст. 179 ТК РФ):

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;

- работникам, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным заработком;

- др. категориям в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

Стороны договорились, что, предпочтение, при равной квалификации, отдается: • работникам предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию);

- проработавшим в НФИ КемГУ 10 и более лет;

- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;

- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;

- работнику, супруг (-а) которого имеет статус безработного.

2.12.16. Выплачивать работнику, уволенному по состоянию здоровья, при наличии медицинского заключения, выходное пособие в размере месячной заработной платы, проработавшим непрерывно в вузе свыше 10 лет - в размере не менее двухмесячной заработной платы.

2.12.17. За сокращаемыми работниками на период трудоустройства (сроком до 6 мес.) сохранять право на посещение спортивных клубов НФИ КемГУ.

2.13. Работодатель обязуется осуществлять ликвидацию структурных подразделений (полную или частичную), другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, только по согласованию с Профкомом.

2.14. Работодатель и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

2.15. Работодатель обязуется по представлению руководителя структурного подразделения НФИ КемГУ при увольнении штатного работника по собственному желанию или по соглашению сторон в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности, выплачивать работнику выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы. При стаже работы в НФИ КемГУ свыше 10 лет - выплачивать работнику выходное пособие в размере двухкратной среднемесячной заработной платы. Работникам, имеющим знак «За заслуги перед КемГУ», допускается выплата до пятикратной среднемесячной заработной платы.

Если вас сокращают или увольняют

Рекомендации профкома НФИ КемГУ



Уважаемые члены Профсоюза!

В случае, если Вас увольняют или сокращают, если Вы оказались в тяжелой жизненной ситуации,

Вы имеете право: на бесплатную юридическую консультацию; на получение материальной помощи.

Для этого вам необходимо обратиться в профком НФИ КемГУ по адресу: г. Новокузнецк, пр. Пионерский, 13, каб.29/б
Телефон: 74-63-55

Необходимость увольнения работников по сокращению численности или штата работников возникает вследствие:

- исключения из штатного расписания некоторых должностей;
- уменьшением количества одноименных штатных единиц (сокращение численности работников);
- изменением наименования должностей с одновременным изменением трудовой функции работников (ст. 15 ТК РФ);
- уменьшением количества групп;
- изменением количества часов по предмету из-за изменения учебного плана, учебных программ;
- сокращения финансирования образовательного учреждения; -и т.п.

К случаям массового увольнения относятся:

- ликвидация предприятия любой организационно - правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
 - сокращение численности или штата работников в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 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.
- Решение о сокращении штата или численности работников оформляется приказом директора учреждения. В нём указывается количество и наименование должностей подлежащих сокращению (исключению из штатного расписания) или утверждается новое штатное расписание, которое должно быть приложением к приказу о его утверждении.

➤ *Невыполнение работодателем требования закона о необходимости предложить работнику перевод на другую работу при наличии вакансий является нарушением порядка увольнения и основанием для восстановления работника на работе.*

Законодательство не запрещает предлагать перевод к другому работодателю, если имеется такое соглашение с соответствующим работодателем.

➤ *В случае отказа работника от предложенных переводов, что оформляется в письменной форме желательнее с указанием причин отказа, а так же при отсутствии вакансий для предложения перевода, работник должен быть предупреждён персонально в письменной форме под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников не менее чем за 2 месяца до увольнения. В течение срока предупреждения работник продолжает выполнять свои трудовые обязанности, трудовой договор с ним продолжает действовать в течение всего срока предупреждения и до издания приказа об увольнении.*

Реорганизация учреждения

Нередко ставится вопрос о сокращении численности или штата работников образовательного учреждения в связи с реорганизацией учреждения путём присоединения к нему другого учреждения или преобразования, в связи с переводом учреждений на другую систему оплаты труда и даже в связи с ликвидацией учреждения.

Сокращение численности или штата работников не является целью реорганизации учреждения путём присоединения к нему другого учреждения или преобразования, не является составной частью мероприятий по реорганизации. В соответствии со ст. 75 ТК РФ при реорганизации учреждения трудовые договоры с работниками присоединяемого учреждения не расторгаются (работники не увольняются) и трудовые отношения не прерываются. Работники автоматически становятся работниками реорганизованного учреждения. Вместе с тем по окончании реорганизации может быть утверждено новое штатное расписание, предусматривающее уменьшение численности работников. В этом случае определение кандидатур на высвобождение производится от общего числа работников в обычном порядке с учётом преимуществ на оставление на работе и запрещения увольнения некоторых категорий работников (ст. ст. 179, 261 ТК РФ).

Законодательство:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) п. 2 ст. 81, ст. 82, 178, 179, 180, 371, 373 ТК РФ
- п.п. 6 и 9 ч. 2 ст. 32 Закона РФ " Об образовании";
- Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"

Психологи советуют:

- **Не замыкайтесь;**
- **Стройте планы;**
- **Не стесняйтесь рассказывать о своей ситуации знакомым – так Вы скорее найдете новую работу;**
- **Никого не вините в произошедшем;**
- **Вспомните о своих детских и юношеских увлечениях;**
- **Поймите, что потеря работы – не трагедия, а новые возможности и перспективы;**
- **Уходите достойно, не оскорбляя других и не разрушая себя;**
- **Помните, что жизнь – это не только работа;**

Действия первичной профсоюзной организации по защите прав работников, являющихся членами профсоюза при сокращении штата или численности работников

В отношении работников, являющихся членами профсоюза, требуется учесть мнение выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации учреждения. Порядок обращения работодателя в профсоюзный комитет и рассмотрение профсоюзным комитетом этого обращения определены в ст.373 ТК РФ.

Работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа об увольнении конкретного работника, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. 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 (ч. 1 и 2 ст. 373 ТК РФ).

Профсоюзный комитет должен проверить:

- имеют ли место сокращение штата или численности работников;
- учтено ли преимущественное право работника на оставлении на работе;
- был ли работник не менее чем за два месяца до увольнения предупрежден об этом;
- приняты ли исчерпывающие меры по переводу работника на другую должность (работу);
- нет ли обстоятельств, препятствующих увольнению, например:

ЗАПРЕЩАЕТСЯ УВОЛЬНЯТЬ:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до 14-ти лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет других лиц, воспитывающими указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);
- призывников в год призыва на действительную военную службу;
- призванных на военные сборы или привлеченных к командирским занятиям;
- работников, направленных в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ)
- работников во время выполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ);
- работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).