



Сократить нельзя... оставить?

В последнее время в связи со снижением количества обучающихся, а также в целях оптимизации работы образовательных организаций и улучшения качества образования работодатели зачастую вынуждены прибегать к процедурам сокращения численности или штата работников. При этом неизменно возникает ряд вопросов, связанных с правильным оформлением документов и соблюдением требований, установленных действующим законодательством.



Надеемся, что ответы на свои вопросы вы найдете в нашей публикации.

Кто должен входить в состав комиссии, ответственной за принятие решения о сокращении работников?

В целях упорядочения действий и решений по организации и проведению соответствующих мероприятий, а также для определения работников с более высоким уровнем производительности и квалификации в учреждении целесообразно сформировать **комиссию по проведению процедуры сокращения**.

Вопросы о порядке создания комиссии, о регламенте работы, ее количественном и качественном составе, об оформлении результатов оценки преимущественного права работников на оставление на работе законодательно не урегулированы.

Как правило, для принятия демократичных и объективных решений в состав комиссии включаются уполномоченный представитель работодателя (руководитель, заместитель руководителя учреждения), представители кадровой, юридической и иной службы, председатель первичной профсоюзной организации (ППО), то есть лица, которые могут оценить качество работы кандидатов на сокращение.

Создание комиссии целесообразно оформить **приказом**, в котором рекомен-

дуется отразить:

- лиц, ответственных за сбор необходимых документов и оценку преимущественного права работников;
- список работников, которые занимают аналогичные должности и которых нужно оценить;
- сроки проведения оценки (чтобы завершить ее до дня уведомления работников об увольнении);
- порядок оформления результатов работы комиссии.

Члены комиссии должны быть ознакомлены с приказом под подпись.

Результаты оценки преимущественного права работников целесообразно оформить **протоколом** с подписями членов комиссии, так как именно он может стать доказательством обоснованности проведенной оценки в случае конфликта с работником. В протоколе следует указать не только результат оценки, но и подробно описать, по каким критериям она проводилась, а также перечислить реквизиты рассмотренных документов.



Что конкретно подразумевается под производительностью труда и квалификацией педагогического работника для определения преимущественного права на оставление на работе?

При сокращении численности работников, прежде всего, следует проверить наличие среди них тех, кого **увольнять по инициативе работодателя запрещено**: беременных женщин; женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет; лиц, воспитывающих без матери ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); единственных кормильцев ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более детей в возрасте до 14 лет, если второй родитель (законный представитель) не работает; лиц, находящихся на больничном или в отпуске на день увольнения (дату увольнения в таком случае необходимо перенести); работника в период приостановления действия трудового договора; супругу (супруга) ветерана боевых действий в течение года с момента его гибели (смерти) (запрет на сокращение действует в отношении тех, кто не вступил в повторный брак).

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

Четких критериев, позволяющих определить, у кого из работников более высокая производительность труда или квалификация, закон не дает.

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.

По нашему мнению, к таким критериям можно отнести следующие:

- результативность, стабильность и рост качества обучения согласно локальным нормативным актам учреждения;
- результаты итоговых проверочных работ;
- сопровождение обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также добившихся успехов в учебной, научной (научно-исследовательской), творческой физкультурно-спортивной деятельности в образовательном процессе;
- организация и руководство проектными и творческими группами обучающихся;
- организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся;
- предъявление педагогами опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения (участие в конкурсах профессионального мастерства и т.д.).

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника², поэтому при оценке квалификации 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.

1 ч. 1 ст. 179 ТК РФ

2 ст. 195.1 ТК РФ



Что конкретно подразумевается под производительностью труда и квалификацией педагогического работника для определения преимущественного права на оставление на работе?

(начало на стр. 2)



При оценке квалификации работников недостаточно опираться только на формальные доказательства – документы об уровне образования, подтверждающие наличие квалификационной категории или стажа (опыта) работы. По возможности должно быть оценено фактическое качество их работы с учетом нареканий (взысканий) или, наоборот, положительных отзывов. Кроме того, доказательства должны иметь документально подтверждение: заявления, до-

кладные, справки, материалы аттестации и т.д.

При выявлении работников с равной производительностью труда и квалификацией предпочтение в оставлении на работе¹ отдается в равной мере:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев²;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска нацгвардии РФ по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ или войска нацгвардии РФ.

Следует отметить, что **коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации³.**

1 ч. 2 ст. 179 ТК РФ

2 нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию

3 ч. 3 ст. 179 ТК РФ



Каковы порядок и сроки принятия руководителем решения о преимущественном праве работника на оставление на работе?

Сроки рассмотрения и принятия работодателем решения о преимущественном праве работников на оставление на работе законодательно не закреплены. Как уже было отмечено выше, сроки проведения оценки целесообразно установить в приказе руководителя о создании комиссии, чтобы завершить её до дня уведомления работников об увольнении.

Однако при проведении процедуры сокращения работодателю следует соблюсти следующие нормы, предусмотренные законами.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном их увольнении **работодатель обязан письменно сообщить об этом выборному профсоюзному органу** данного учреждения не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий¹.

О принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий **обязан проинформировать государственную службу занятости**².

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники **предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения**³.

Кроме того, следует обратить внимание на обязательный этап при проведении сокращения численности учителей: увольнение работников, **являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа ППО, либо по согласованию с ним, если это установлено в коллективном договоре**⁴.

Работодатель направляет в выборный орган соответствующей ППО **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.)⁵.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работниками **не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа (согласования) ППО**. 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)⁶.

Важно учесть, что окончательное решение о том, кто из работников обладает более высокой производительностью труда и квалификацией, принимает работодатель исходя из имеющейся информации и документов, так как образовательная организация обладает **автономией** при осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов⁷.

К компетенции **образовательной организации** в установленной сфере деятельности относятся и установление штатного расписания, прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров.

*Римма Мубаракишина,
главный правовой инспектор труда,
заведующий правовым отделом
краевой организации Профсоюза*

1 ч. 1 ст. 82 ТК РФ

2 ч. 4 ст. 53 ФЗ от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»

3 ч. 2 ст. 180 ТК РФ

4 ч.ч. 2, 4 ст. 82 ТК РФ

5 ч. 1 ст. 373 ТК РФ

6 ч. 5 ст. 373 ТК РФ

7 ст. 28 ФЗ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»