

# За кадры

№5  
20

мая  
1994 года

ГАЗЕТА СОВЕТА ТОМСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

ОСНОВАНА  
15 марта 1931 года

## УМЕЙТЕ ЗАЩИЩАТЬ СВОИ ПРАВА В УСЛОВИЯХ РЫНКА!

### КОДЕКС Законов о труде Российской Федерации

В связи с возможным сокращением штатов в Томском политехническом университете профком считает необходимым довести до сведения сотрудников ТПУ следующую информацию, которая позволит им ориентироваться в данном вопросе.

Предлагаемая информация содержит извлечения из Кодекса Законов о Труде Российской Федерации, из Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава государственных высших учебных заведений Российской Федерации и комментарии юриста ТПУ и председателя профкома ТПУ.

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

(извлечения из КЗоТ РФ)

**Ст.33 КЗоТ РФ** - Трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией учреждения в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности работников (п.1 данной статьи).

Увольнение по основаниям, указанным в п.1 допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия...

**Ст. 34 КЗоТ РФ** - 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;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации;
- работникам, получившим на данном предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профзаболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях
- инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР;
- изобретателям;
- работникам из числа уволенных в запас или отставку военнослужащих сверхсрочной службы, прапорщиков, мичманов или лиц офицерского состава - по той работе, на которую они поступили впервые после увольнения с действительной военной службы;
- лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы, инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой, участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986-90 гг., а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам.

**Ст. 35 КЗоТ РФ - Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации с предварительного согласия профсоюзного органа.**

Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным п.1 ст. 33 КЗоТ РФ производится с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

Соответствующий выборный профсоюзный орган сообщает администрации в письменной форме о принятом решении в десятидневный срок со дня получения письменного представления руководителя предприятия, учреждения, организации.

Администрация вправе расторгнуть трудовой договор (контракт) не позднее одного месяца со дня получения согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

**Ст. 40-2 КЗоТ РФ - Основания и порядок высвобождения работников.**

О предстоящем высвобождении работники предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за два месяца.

Администрация своевременно, не менее, чем за три месяца, представляет соответствующему профсоюзному органу информацию о возможном массовом высвобождении работников.

При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 34 КЗоТ РФ и коллективным договором.

Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата администрация предлагает работнику другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации.

Работник имеет право на выбор нового места работы путем прямого обращения на другие предприятия или через бесплатное посредничество службы занятости.

Администрация должна не позднее, чем за два месяца довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

**Ст. 40-3 КЗоТ РФ - Льготы и компенсации высвобождаемым работникам.**

1. Выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

2. Сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия.

3. Сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в порядке исключения, в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата месячного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы.

За указанными работниками сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превышает трех месяцев.

**Ст. 30 КЗоТ РФ - Если по истечении трудового договора (контракта) трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора (контракта) считается продолженным на неопределенный срок.**

**П. Особенности увольнения по сокращению штатов в высшей школе (извлечения из "Положения о порядке замещения должностей ППС государственных высших учебных заведений РФ")**

**п.6 Положения.** Срок окончания контракта должен предусматривать право преподавателя до увольнения использовать очередной ежегодный отпуск.

**п.12 Положения.** По окончании учебного года ректор объявляет фамилии и должности преподавателей (по кафедрам и специальностям), у

которых истекает срок контракта в следующем учебном году. По указанным должностям ректор обязан объявить конкурсный отбор или сообщить об изменении штатного расписания.

**п.20 Положения.** Досрочное расторжение контракта по инициативе ректора допускается в связи с сокращением штатов (учебной нагрузки) после окончания учебного года с предупреждением преподавателя об увольнении персонально под расписку не позднее, чем за 2 месяца.

Досрочное расторжение контракта в связи с сокращением штата (учебной нагрузки) производится с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета.

### **III. Комментарии юриста по соответствующим статьям КЗоТ РФ и "Положения о порядке замещения должностей ППС..."**

(Симахина Галина Евгеньевна - начальник юридического бюро ТПУ)

1. При сокращении штатов администрация вуза должна изыскать возможность для перевода работника на другую работу в вузе. При сокращении численности преподавателей им может быть предложена работа научных сотрудников в НИЧ, либо на должностях учебно-вспомогательного персонала, требующих высшего образования. При сокращении численности научных сотрудников им могут быть предложены вакантные должности инженерно-технического или учебно-вспомогательного персонала.

При отсутствии работы по соответствующей специальности, а также в случае отказа работника от предложенной любой другой работы ректор вуза вправе в установленном порядке издать приказ об увольнении по истечении срока предупреждения.

2. В связи с тем, что сроки избрания (окончания контракта) в некоторых случаях не совпадают с окончанием учебного года, а преподаватель желает "доработать" до окончания семестра и воспользоваться правом на отпуск, рекомендуется, чтобы преподаватель в заявлении на имя ректора сделал предложение о продлении срока контракта (договора).

В соответствии с п.7 настоящего Положения ректор вправе заключить контракт (продлить срок работы) без проведения конкурсного отбора на срок до 1 года.

3. Так как Положение о порядке замещения должностей ППС было введено в действие 15.09.93 г., администрация ТПУ не имела возможности воспользоваться данными указаниями в текущем учебном году. Поэтому преподавателям, срок избрания (контракта) которых заканчивается до начала нового учебного года (май-август 1994 г.) рекомендуется, в случае невключения их должности в список вакансий, по которым будет проводиться конкурсный отбор, воспользоваться вышеизложенными рекомендациями пункта 2.

В случае, если преподаватели не последуют рекомендациям администрации, то в соответствии с п.2 ст.29 КЗоТ РФ, они будут уволены по истечении срока избрания (контракта) с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск.

### **IV. Комментарии по некоторым вопросам, связанным с увольнением по сокращению штатов.**

(Глушко Николай Михайлович - председатель профкома ТПУ).

1. При увольнении по сокращению штатов сотрудник заявление не пишет.

2. Увольнение по сокращению штатов допускается при наличии следующих условий: если сокращение действительно имеет место; если увольняемый по сравнению с другими работниками не имеет преимуществ быть оставленным на работе; если законодательство не устанавливает запрет на его увольнение; если администрация не имеет возможности перевести работника на другое место работы или если он отказался от предложенной другой работы.

Во всех этих случаях для увольнения необходимо согласие профкома.

3. Сокращение численности работающих регулируется локальным правовым актом - приказом ректора, в котором обосновывается данное сокращение: реорганизация структуры, сокращение объема учебной нагрузки, сокращение фонда заработной платы и т.д., либо утверждается новое штатное расписание с новыми наименованиями должностей и новыми функциональными обязанностями.

Приказом ректора определяется количество, а также перечень должностей и рабочих профессий, которые сокращаются, с разбивкой по кафедрам, отделам, лабораториям, структурным подразделениям.

4. Законодательство обязывает администрацию заниматься трудоустройством высвобождаемого работника.

Другая работа, предлагаемая увольняемому сотруднику, должна быть постоянной, а не временной и не срочной. Срочную работу нельзя считать трудоустройством. Предложенная работа также должна быть в соответствии с состоянием здоровья работника, и если она ему противопоказана, то такое предложение также нельзя расценивать как меру к трудоустройству.

Особое внимание должно быть уделено трудоустройству женщин, имеющих детей, молодежи, лиц, в семье которых нет другого кормильца, а также лиц с ограниченной трудоспособностью.

Этим категориям работников по их желанию может быть предоставлена работа на условиях неполного рабочего дня, допускается использование нескольких работников с их согласия на одной работе и с оплатой пропорционально отработанному времени или выполненной работе.

5. Если работник уволен, администрация должна сообщить ему, куда он может обратиться для трудоустройства. После этого трудоустройством сотрудника занимается служба трудоустройства.

6. После предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению штатов работник должен выполнять свои обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка вплоть до выхода

(Окончание)

приказа об его увольнении. Отсутствие на работе может быть только по уважительной причине (болезнь, ежегодный отпуск без сохранения заработной платы и т.п.).

В противном случае работник может быть уволен за прогул.

7. С согласия самого работника и профсоюзного комитета сотрудник может быть уволен по сокращению штатов и до истечения двухмесячного срока предупреждения.

8. Запрещено увольнение по сокращению штатов: беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3-х лет; одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет. Кроме того, не допускается увольнение работников, избравшихся в состав профсоюзных органов в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

9. Основным преимущественным правом оставления на работе является более высокая квалификация и более высокая производительность труда.

Как ее оценить в условиях вуза?

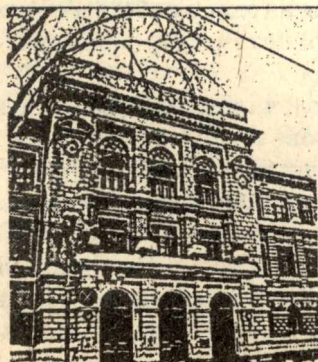
В качестве объективного критерия здесь могут быть использованы результаты аттестации, приказы о поощрении или взыскании, документы об образовании и повышении квалификации, служебные (производственные) характеристики и т.п.

10. Работники, достигшие пенсионного возраста и получающие пенсию по старости, при увольнении по сокращению штатов рассматриваются на общих основаниях без всякой дискриминации.

11. Увольнение работника по инициативе администрации без согласия профкома запрещается.

Профком коллегиально рассматривает ходатайство администрации, проверяет обоснованность постановки вопроса об увольнении каждого конкретного работника (нет ли у него определенных льгот и преимуществ, предпринимались ли администрацией меры к трудоустройству). Администрация должна доказать профкому, что именно данный работник подлежит сокращению. Решение принимается большинством голосов членов президиума профкома, присутствующих на заседании.

12. Любой член профсоюза имеет право присутствовать на заседаниях профкома, когда рассматривается вопрос, затрагивающий его интересы.



Номер подготовлен издательско-полиграфической фирмой ТПУ и лабораторией MacMedia на оборудовании фирм RISO и Apple Computer, Inc.  
Редактор Н.Лисицын.  
Ответственный секретарь Г.Венделева. Компьютерная вёрстка: П. Христолюбов

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

13 апреля 1994 года вышел приказ-постановление ректора и президиума профкома номер 61/ОД, который регламентирует предоставление дополнительных отпусков сотрудникам ТПУ в 1994 году.

Данным документом, оформленным как приложение к коллективному договору, пункты, касающиеся дополнительных отпусков, изложены в следующей редакции:

3.12. Установить в ТПУ дополнительные отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (сверх 24 рабочих дней);
- за непрерывный стаж работы в ТПУ.

Общая продолжительность основного и дополнительного отпусков не должна превышать 53 рабочих дней.

отв.: ректор

ЗМЕ

3.13. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, устанавливается в пределах от 6 до 18 рабочих дней на основании аттестации рабочих мест и с учетом фактически отработанного времени во вредных условиях труда по представлению руководителя подразделения, согласованного с отделом охраны труда.

Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда суммируется с основным отпуском (24 рабочих дня).

отв.: ООТ, ОК, руководители подразделений.

3.14. Действие пункта на 1994 год приостанавливается.

Все привлечения сотрудников к работе сверх основного рабочего времени оплачивать дополнительно в соответствии со статьей 86 КЗоТ РФ.

отв.: ректор.

3.15. Дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в ТПУ устанавливается в пределах:

- свыше 5 лет - 2 рабочих дня;
- свыше 10 лет - 4 рабочих дня;
- свыше 15 лет - 5 рабочих дней.

Дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы в ТПУ предоставляется сверх основного (24, 26, 48 дней) отпуска, а при наличии у сотрудников права на дополнительные отпуска по другим основаниям - сверх этих отпусков.

Дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы в ТПУ предоставляется сотрудникам при условии соблюдения ими трудовой дисциплины и по представлению руководителей подразделений.

Дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы в ТПУ уменьшается или полностью отменяется при нарушении сотрудником трудовой или производственной дисциплины.

отв.: ОК, руководители подразделений.

На руководителей структурных подразделений приказом-постановлением возложена персональная ответственность за правильность предоставления информации по исчислению продолжительности дополнительных отпусков.