

ЗАЩИТА ПРАВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Владимир Архипов,
доцент кафедры
трудового права
и права
социального
обеспечения
Академии труда
и социальных
отношений,
кандидат
юридических наук

Нина Бриллиантова,
профессор кафедры
трудового права
и права
социального
обеспечения
Академии труда
и социальных
отношений

В связи с введением в действие Федерального закона от 10.04.2000 № 51-ФЗ «Об утверждении федеральной программы развития образования» (действует в редакции от 26.06.2007) компетентные органы государственной власти выразили намерение осуществить реструктуризацию российской системы образования, что вызвало тревогу у педагогических работников, прежде всего сельских школ, по поводу их дальнейшей трудовой деятельности. Однако в указанном законе никаких предпосылок для озабоченности педагогов не содержится, даже наоборот, в нём предусмотрены позитивные мероприятия, касающиеся сельских школ.

Так, например, в подразделе 1 этой федеральной программы дана краткая характеристика уровней системы образования, где сказано: «Уникальной образовательной сферой, охватывающей 68,9 процента общеобразовательных учреждений Российской Федерации, являются образовательные учреждения сельской местности — очаги знаний и культуры». В то же время отмечено, что недостаточными темпами ведётся строительство объектов системы образования, практически прекращено строительство образовательных учреждений в сельской местности. В ряде субъектов Российской Федерации это привело к переполнению школ. Ухудшается подготовка кадров для образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, в районах Крайнего Севера, на Дальнем Востоке и в Сибири. Обеспечение прав граждан, проживающих в сельской местности, на получение качественного образования — серьёзная проблема.

В подразделе «Общие направления развития системы образования» перечислены программные мероприятия, направленные на:

— совершенствование экономических механизмов функционирования и развития системы образования, в том числе с учётом особенностей её функционирования в сельской местности и местах компактного проживания коренных малочисленных народов, а также финансирования научно-исследовательской деятельности организаций системы образования;

— сохранение, поддержку и развитие государственных и муниципальных образовательных учреждений общего образования и обеспечение образовательных потребностей населения, в том числе за счёт малокомплектных образовательных учреждений общего образования в сельской местности, в районах Крайнего Севера, на Дальнем Востоке, в Сибири;

— увеличение количества образовательных учреждений общего образования, их отделений и филиалов, классов (групп) для способных и одарённых обучающихся, в том числе в сельской местности, в районах Крайнего Севера, на Дальнем Востоке и в Сибири;

— создание на базе образовательных учреждений начального профессионального образования межрайонных консультационных пунктов для фермеров, других специалистов сельского хозяйства для подготовки по профессиям, необходимым в субъектах Российской Федерации;

— разработку механизма целевой подготовки педагогических работников для образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, удалённых районах, и для национальных школ;

— разработку и реализацию мер целевой финансовой и социальной поддержки сельских педагогических работников.



Для осуществления этих мероприятий было намечено в период с 2000-го по 2005 год разработать на всех уровнях управления образованием (от федерального до местного) систему финансового и иного ресурсного обеспечения сферы образования на нормативной основе с учётом специфики регионов (село, удалённые районы и т.п.), типов, видов и категорий образовательных учреждений, контингента обучающихся.

Такая работа ведётся, причём с признаками превентивной защиты права на труд педагогических работников сельской местности. Так, в районах Нижегородской области, чтобы обеспечить занятость учителей (педагогов), а также доступность, эффективность и качество образования, местные органы власти учреждают социокультурные центры на базе средних общеобразовательных школ.

Однако позитивные действия местных органов управления системой сельского образования не исключают, что реструктуризация сети сельских малокомплектных школ может привести к принятию местными органами власти решений о ликвидации или реорганизации этих учебных учреждений.

Педагогическим работникам, так же как и их работодателям, будет нелишне ознакомиться с нормами законов, регламентирующих правовые отношения между педагогами (учителями, далее — работниками) и органами управления учебными заведениями (прежде всего их администрацией, далее — работодателями), а также с правами и обязанностями местных органов, обеспечивающих занятость населения и управление в сфере образования.

Основополагающий источник правовых норм, касающихся рассматриваемой темы, — Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (сейчас действует в редакции от 21.07.2007, далее — Закон об образовании), содержащий ряд специфических особенностей регулирования педагогической деятельности в сельской местности. К их числу, напри-

мер, относится правило, имеющееся в абз. 2 п. 2 ст. 41 Закона об образовании, которое определяет, что для малокомплектных сельских и рассматриваемых в качестве таковых образовательных учреждений устанавливаемый органами государственной власти и органами, осуществляющими управление в сфере образования, норматив финансирования должен учитывать затраты, не зависящие от количества обучающихся.

Статья 56 Закона об образовании совместно с главой 52 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) регулирует особенности трудовых отношений в системе образования. К таким особенностям в рамках рассматриваемой темы относятся:

— для работников образовательного учреждения работодателем является данное образовательное учреждение, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Иного вида работодателя во всех законах, связанных со сферой образования, просто нет;

— трудовые отношения работника образовательного учреждения и образовательного учреждения регулируются трудовым договором. Условия трудового договора не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде;

— помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза. Что имеет в виду законодатель, оставляя в ст. 56 Закона об образовании упоминание об отсутствии необходимости получать согласие профсоюза по дополнительным основаниям увольнения педагогических работников, остаётся только догадываться, поскольку действующая редакция ч. 2 ст. 82 ТК РФ не обязывает работодателя в этих случаях получать на это согласие выборного органа первичной профсоюзной организации. Это очередное упущение законодателя, допускающего коллизии норм, которые регулируют один и тот же вопрос. Причём указанное в пп. 3 п. 4 ст. 56 этого Закона дополнительное основание увольнения в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения уже с 01.01.2002 г. является общим основанием расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, отражённым в пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

**Как устанавливается размер оплаты труда для директора политехнического техникума, если он имеет высшую аттестационную категорию по должности «директор» (16-й разряд ЕТС) и является кандидатом педагогических наук?***Олеся*

Для руководителей образовательных учреждений оплата труда устанавливается на основании квалификационной категории и учёта группы, к которой отнесено образовательное учреждение по объёмным показателям. Наличие учёной степени повышает рассчитанный размер оплаты труда на один разряд ЕТС, если руководитель (или педагогический работник) имеет учёную степень кандидата наук, и на два разряда ЕТС, если имеется учёная степень доктора наук. Учредитель, который назначает руководителя образовательного учреждения, может помимо этого установить различные виды доплат: за руководство образовательным учреждением конкретного вида, за наличие в таком учреждении соответствующего контингента обучающихся и т.д.

Временные объёмные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей представлены в Письме Минобразования РФ от 29.03.2001 № 20-52-1350/20-5 «Об оплате труда работников учреждений образования».

Поскольку Вы указали наличие 16-го разряда оплаты труда, мы можем предположить, что Ваша должность отнесена к 1 группе по оплате труда руководителей, тогда при наличии учёной степени кандидата наук Вам должны оплачивать работу по 17-му разряду ЕТС.

Заметим также, что в связи с подготовкой перехода на новую систему оплаты труда федеральным органом управления образования высказаны рекомендации по расчёту оплаты труда руководителя образовательного учреждения. Так, в п. 7.1. Письма Минобрнауки РФ от 13.09.2006 № АФ-213/03 «О подготовке направлений вариантов модельных методик» указано, что заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ЗПр = 3Ппр \times К,$$

где ЗПр — заработная плата руководителя образовательного учреждения;

3Ппр — средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К — коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений органом управления образованием субъекта Российской Федерации.

Следует также отметить, что в ст. 336 ТК РФ содержатся некоторые уточнения и дополнения, касающиеся дополнительных оснований прекращения трудового договора с педагогическим работником, а именно:

— повторное грубое нарушение устава образовательного учреждения должно быть совершено в течение одного года, что, предположительно, подразумевает учебный год;

— достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ;

— неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 ТК РФ).

Здесь работникам сферы образования нужно учесть следующее. В соответствии со ст. 11 ТК РФ трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые и другие, непосредственно связанные с ними отношения. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Все работодатели (физические и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодёжи и других) устанавливаются (обратите внимание: не произвольно. — *Авт.*) в соответствии с ТК РФ. Как уже выше было сказано, особенности правового регулирования труда педагогических работников устанавливаются нормами главы 52 ТК РФ. Причём в соответствии со ст. 5 ТК РФ Кодекс о труде имеет приоритетное значение перед иными законами, регулирующими трудовые и связанные с ними отношения, так как в нём закреплено, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу. В случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.

Общие правила регламентации трудовых отношений, о которых пойдёт речь ниже, в полной мере распространяются и на педагогических работников, но в той части, где эти отношения не урегулированы специальными нормами.

Итак, первое из общих правил касается регулирования отношений между работниками и работодателями при смене собственника учебного заведения или его реорганизации.



В ст. 75 ТК РФ установлено, что при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трёх месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (п. 4 ст. 81 ТК РФ). При этом ст. 181 ТК РФ указывает, что при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить руководителю организации, его заместителю и главному бухгалтеру компенсацию в размере не ниже трёх средних месячных заработков работника.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности к новому её собственнику.

Изменение подведомственности (подчинённости) организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Нередко вся процедура реструктуризации заключается только в смене названия организации, что также не является основанием для увольнения работника. При отказе работника от продолжения работы в этих случаях трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ. Педагогическим работникам следует учесть, что иногда органы исполнительной власти как на федеральном уровне (в лице министерств и ведомств), так и нижестоящие порой применяют неправовую терминологию, например, упразднение организации (подразделения) или реструктуризация самого учреждения или его структурных подразделений. Иногда это делается с целью избежать выплат, установленных для работников законом при ликвидации или реорганизации. При появлении в правоприменительных документах (приказах, постановлениях органов управления образованием) подобной терминологии лица, которых она будет касаться, должны знать, что в этих случаях им всё равно полагаются льготы и гарантийные выплаты, перечисленные ниже.

Прежде всего, следует сказать, что в соответствии со ст. 43 ТК РФ работники могут использовать положения, содержащиеся в коллективном договоре, предоставляющие им дополнительные гарантии при увольнении, поскольку коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации ор-

Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингент учащихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Для расчёта повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

- 1 группа — коэффициент 3,0;
- 2 группа — коэффициент 2,5;
- 3 группа — коэффициент 2,0;
- 4 группа — коэффициент 1,5.

Напомним, что Письмом Минобрнауки РФ № АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 96 от 26.10.2004 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году» рекомендовано установление учебной нагрузки только в том случае, когда это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения.

Как должна планироваться учебная нагрузка преподавателя колледжа? Какие документы определяют порядок планирования нагрузки? Могут ли уменьшить нагрузку преподавателю на следующий учебный год и по каким причинам?

Алексей Викторович

Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается на основании Постановления Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) имеет некоторые особенности. Так, за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Министерством образования и науки Российской Федерации.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования образовательных



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

учреждений норма часов преподавательской работы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

Особый режим оплаты заработной платы соблюдается при изменении учебной нагрузки. Например, преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Преподавателям учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

Учебная нагрузка преподавателям средних профессиональных учреждений устанавливается в следующем объеме:

- преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей — 18 часов в неделю;
- преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования — 720 часов в год.

Как рассчитывать отпускные педагогика? Преподаватель был на больничном 6 месяцев: 3 месяца ему выплачивали зарплату из расчёта годовой педнагрузки. Таким образом получилось из 12 месяцев: 2 месяца отпуск, 2 месяца нормальный рабочий режим, 3 месяца зарплата без рабочего времени. Как производить расчёт среднедневного заработка?

Кушнова

Согласно Письму Роструда от 01.03.2007 № 475-6-0 «Расчёт отпускных» во всех случаях для определения

организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Здесь следует обратить внимание работников и работодателей на существенные разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции от 28.12.2006). В п. 32 этого Постановления сказано, что суды должны иметь в виду, что увольнение по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

При этом нужно учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при изменении подведомственности (подчинённости) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под «сменой собственника имущества организации» следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», ст. 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац п. 2 ст. 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

Поскольку в соответствии с п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счёт вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведённого и приобретённого хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абз. 2 п. 2 ст. 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении



прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с ними, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остаётся само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

Однако в отношении учебных заведений из указанных правил имеются исключения, которые обязательно нужно учитывать. Так, согласно п. 13 ст. 39 Закона об образовании государственные и муниципальные образовательные учреждения, закреплённые за ними на праве оперативного управления или находящиеся в их самостоятельном распоряжении объекты производственной и социальной инфраструктуры, в том числе жилые помещения, расположенные в зданиях учебного, производственного, социального, культурного назначения и в сельской местности, общежития, а также клинические базы учреждений медицинского образования, находящиеся в оперативном управлении образовательных учреждений или в ином ведении, не вправе приватизировать.

Нелишне напомнить, что это правило было предметом рассмотрения Конституционным Судом РФ, который признал п. 13 ст. 39 не соответствующим Конституции РФ в части запрета на приватизацию расположенных в сельской местности жилых помещений, которые закреплены за государственными и муниципальными образовательными учреждениями, а также высшими учебными заведениями (см. постановление Конституционного Суда РФ от 24.10.2000 № 13-П). В связи с тем, что законодатель за семь лет так и не исключил это антиконституционное положение из Закона об образовании, работникам и работодателям сферы образования нужно знать, что в соответствии с ч. 3 ст. 79 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде РФ» акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают юридическую силу, т.е. не действуют со дня их признания таковыми.

При реструктуризации системы образования у органов местной власти может возникнуть необходимость в ликвидации учебного заведения или сокращении численности либо штата его работников. Однако и здесь нужно учитывать, что в п. 5 ст. 34 Закона об образовании определено, что ликвидация сельского дошкольного образовательного или общеобразовательного учреждения допускается только с согласия схода жителей населённых пунктов, обслуживаемых данным учреждением.

Если указанное выше согласие будет получено, то при ликвидации работодателя по решению его компетентных органов либо в иных случаях ТК РФ гарантирует работникам следующее. Во-первых, на основании ст. 53 ТК РФ представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов

среднего заработка используется средний дневной заработок.

В соответствии со ст. 139 Трудового кодекса при любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

В соответствии с п. 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённого Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213, при исчислении среднего заработка из расчётного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;

работник получал пособие по временной нетрудоспособности;

работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Если один или несколько месяцев расчётного периода отработаны не полностью или из него исключались вышеуказанные периоды, средний дневной заработок исчисляется путём деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчётный период на сумму, состоящую из среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на количество полностью отработанных месяцев, и количества календарных дней в не полностью отработанных месяцах.

Количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах рассчитывается путём умножения рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время, на коэффициент 1,4.

Средний заработок работника определяется путём умножения среднего дневного заработка на количество календарных дней в периоде, подлежащем оплате. ■



при их рассмотрении. Во-вторых, согласно ст. 81 ТК РФ в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

В свою очередь при сокращении численности (штата) работников им гарантируется следующее.

Ст. 81 ТК РФ устанавливает, что увольнение по данному основанию 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 учётом 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.

В ст. 179 ТК РФ предусмотрено, что 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 отдаётся: 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.

Как при сокращении численности (штата) работников, так и при ликвидации работодателя сначала работодатель, а затем и органы, на которые возложена обязанность обеспечения занятости населения, должны предусмотреть и выполнить следующее.

В соответствии со ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численно-

сти 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 указанного срока, 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 учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Пунктом 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции от 29.12.2006, далее — Закон о занятости) предусмотрено, что 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.

Статьёй 178 ТК РФ на работодателя возложена обязанность при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) выплатить работнику при увольнении выходное пособие в размере среднего



месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом 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.

В свою очередь работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. За ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачётом 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 производится работодателем по прежнему месту работы за счёт средств последнего.

Согласно п. 3 ст. 13 Закона о занятости граждан, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключёнными коллективными договорами (соглашениями) гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями,

а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации. В п. 2 ст. 32 этого же Закона установлено, что по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам из числа лиц, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющих страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин, соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, предусмотренной статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», 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.

Однако при поступлении на работу или возобновлении иной деятельности, которая предусмотрена ст. 10 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», выплата пенсии, установленной безработным гражданам, прекращается. После прекращения указанной работы и (или) деятельности выплата этой пенсии восстанавливается. Расходы, связанные с назначением пенсии осуществляются за счёт средств Пенсионного фонда Российской Федерации с последующим возмещением затрат из федерального бюджета.

В соответствии с п. 5 ст. 55 Закона об образовании педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа), на первоочередное предоставление жилой площади. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательными актами субъектов Российской Федерации. При этом размер, условия и порядок возмещения расходов на предоставление льгот по оплате жилья и коммунальных услуг, определённых ст. 55 данного Закона, устанавливаются законодательными актами субъектов Российской Федерации и учитываются в межбюджетных отношениях (см. ст. 2 Федерального закона от 06.05.2003 № 52-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в закон Российской Федерации «Об основах федеральной жилищной политики» и др.).

Даже из этого неполного перечня льгот и гарантий видно, что работник неплохо защищён российским законодателем в рассмотренных ситуациях, а при желании защитить свои субъективные права, нарушаемые работодателем, он сможет, занимая активную позицию, успешно противостоять произволу работодателя. **НО**