



**Коми республиканская организация
Профсоюза работников народного образования
и науки РФ
ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 3/29
август-сентябрь 2020 г.**

Если Вас попросили написать заявление об изменении в тарификации, как поступить в такой ситуации.

Сразу обратим внимание, что писать заявления по "ПРОСЬБЕ" администрации, особенно о снижении нагрузки, предоставлении части отпуска или об увольнении - нельзя, по крайней мере, до тех пор пока не посоветуетесь с юристом.

Изменение объема учебной нагрузки возможно только в рамках закона.

Правила определения учебной нагрузки оговорены Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601.

Повторим правила:

- объем нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается в тарификации (п.1.3 Приказа) с учетом мнения профкома (п.1.9 Приказа);

- объем нагрузки оговаривается в трудовом договоре работника (п.1.4 Приказа);

- при установлении нагрузки на новый учебный год сохраняются ее объем (п.1.6 Приказа) и преемственность преподавания предметов в классах (п.2.3 Приказа);

- увеличение или снижение нагрузки допускается только по соглашению между работником и работодателем (п.1.7 Приказа);

- об увеличении или снижении нагрузки, а также об их причинах, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, за исключением случаев, когда изменение нагрузки осуществляется по соглашению сторон (п.1.8 Приказа);

- предельный объем учебной нагрузки учителя законодательно не установлен, т.е. можно установить и свыше 36 часов.

В ближайшее время в школах будут формироваться расписание занятий, план и график работы учреждения, которые и определяют, каким будет режим работы работников, ведущих учебную нагрузку.

COVID-19 усложнит работу по разработке расписания. Администрации школы придется применить все свое мастерство и знания, показать умение договариваться с учителями и вести диалог с профсоюзом. При подготовке проекта расписания занятий следует руководствоваться правилами, закрепленными Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536, республиканским Соглашением на 2018-2020 годы и санитарно-эпидемиологическими правилами.

Администрациям школ, работникам стоит их знать:

- расписание для обязательных и факультативных занятий составляется отдельно (Письмо Рособнадзора №02/16587-2020-24 от 12.08.2020г.);

- в расписании рекомендуется предусматривать учителю свободный день для самообразования и подготовки к занятиям, ранее «методдень» (п.2.4 Приказа);

- в дни недели (особенно в субботу), свободные от проведения занятий, обязательное присутствие учителя в школе не требуется (п.2.4 Приказа);

- перерывы в рабочем времени, составляющие более 2-х часов подряд (не связанные с отдыхом и приемом пищи), не допускаются (п.3.1 Приказа);

- из расписания занятий исключаются длительные перерывы («окна»)

между занятиями (п.3.1 Приказа);

- длительные перерывы не являются рабочим временем учителя (п.3.1 Приказа);

- длительные перерывы при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению учителя (п.3.1 Приказа);

Особенности сокращения предпенсионера на рабочем месте в 2020 году.

Законодательство защищает работающих граждан, которые по личным причинам имеют социальный статус. Это касается и предпенсионеров, так как виду возраста не все работодатели готовы проявлять социальную ответственность и цель государства обеспечить данную категорию граждан рабочими местами. Поэтому на работодателя возложена ответственность за граждан, имеющих льготный статус. С учетом правовых аспектов статуса предпенсионера можно выделить следующие особенности процедуры сокращения предпенсионера:

- Гражданин, которому до выхода на пенсию осталось меньше пяти лет, не может быть уволен по сокращению штата или должности, если есть другие кандидаты;
- Работодатель обязан предложить сотруднику альтернативные вакантные должности, которые может занять предпенсионер;
- Сотрудник, имеющий льготный статус, имеет право на получение дополнительного выходного пособия при увольнении, в случае если он не сможет найти работу в течении трех месяцев после сокращения;
- В случае нарушения прав и неправомерного сокращения сотрудника, он имеет право обратиться в трудовую комиссию по защите своих прав;
- По решению трудовой комиссии сотрудник может быть восстановлен на рабочее место с полной компенсацией;
- После сокращения сотрудник имеет право встать на учет на биржу труда для поиска нового места работы, а также получение дополнительного образования, совершенного бесплатно;
- Гражданин имеет право продлить срок получения пособия по безработице до полугода, а в некоторых случаях и дольше.

Во многом сокращение предпенсионеров ничем не отличается от процедуры сокращения обычных граждан. Отличие состоит в том, что работодатель обязан постараться сохранить за работником его рабочее место, иногда в ущерб других сотрудников.

Процесс сокращения предпенсионера в любой организации в 2020 году

Увольнение сотрудника по инициативе работодателя является достаточно непростым правовым процессом. Это обусловлено тем, что увольнение должно быть действительно правомерным и обоснованным, любое даже малейшее нарушение законодательства может привести к привлечению руководства организации к административной ответственности. Особенно это касается увольнение сотрудников, которые имеют какой-либо социальный статус. Сюда же относятся и предпенсионеры. Процесс сокращение гражданина, имеющего статус льготника, состоит из следующих этапов:

- На первом этапе в зависимости от причины сокращения сотрудников

работодатель обязан изучить личные дела кандидатов на увольнения. В первую очередь должны быть отсеяны те, кто попадает в льготную категорию граждан. Если других вариантов нет, работодатель должен попробовать найти альтернативные варианты работы в организации для данных граждан.

- Вместе с уведомлением о грядущем сокращении работодатель должен предложить имеющиеся вакантные должности для сотрудников, которым грозит сокращение. После предложенных альтернативных вариантов, сотрудник сам решает соглашаться ему на новую должность либо принять уведомление о сокращении.

- Уведомление о сокращении должно быть предоставлено за два месяца до назначенной даты. Сотрудник обязан подписать документ, о том что он получил уведомление и ознакомился с ним. За два месяца он может попытаться найти себе новую работу. Также сотрудник имеет право попытаться опротестовать возможное сокращение, обратившись в трудовую комиссию для досудебного разрешения конфликта.

- Работодатель обязан за два месяца подготовить все расчеты, которые производятся в последний рабочий день сотрудника. Сюда включается расчет по заработной плате за последний отработанный месяц, расчет за неотгуленный отпуск, выходное пособие по сокращению (платиться независимо от того нашел ли сотрудник новую работу или нет), все расчеты в рамках внутренней премиальной системы регламентированной предприятием.

После сокращения сотрудник имеет право встать на учет на бирже труда. Это дает ему право получать еще два месяца дополнительное выходное пособие от работодателя. А в ситуации если гражданин не смог трудоустроиться и на третий месяц после увольнения он имеет право на истребования выходного пособия за еще один месяц. При этом центр занятости также оформляет социальную выплату для такого гражданина – пособие по безработице. При это для предпенсионеров данное пособие платиться в повышенном размере и в течение 6 месяцев, а некоторых случаев продлевается до года.

Увольнение предпенсионера по сокращению штата: на что еще вправе рассчитывать работник

Если предпенсионера уволили по сокращению и он не может трудоустроиться, он вправе (по предложению службы занятости) досрочно выйти на пенсию по старости – на два года раньше, чем остальные граждане. Для этого он должен иметь необходимый страховой стаж (25 лет – мужчины, 20 – женщины) и официально зарегистрироваться на бирже труда (ст. 32 закона о занятости № 1032-1 от 19.04.1991).

Кроме того, предпенсионер имеет право получать пособие по безработице, максимальный размер которого в 2020 году 12130 рублей, в течение года плюс 2 недели за каждый год работы сверх установленного страхового стажа 25 лет для мужчин и 20 – для женщин (ст. 34. 2 закона № 1032-1, Постановление Правительства РФ от 27.03.2020 № 346).

Условия, на которых проводится сокращение пенсионера в связи с сокращением штата

Как известно, сотрудники, узнавшие о скором увольнении по

сокращению штата, вправе попросить об увольнении досрочно – за 2 месяца до предполагаемого дня расчета. **А пенсионеры могут уволиться еще раньше, поскольку им бывает более выгодно оформить уход с работы по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.**

При увольнении по сокращению штата пенсионер, желающий уволиться раньше срока, должен составить заявление таким образом, чтобы уход не расценивался как увольнение по собственной инициативе.

Единственное отличие пенсионера от сотрудника, не достигшего пенсионного возраста, при увольнении по причине сокращения должности или численности штата – это невозможность присвоения статуса безработного. **Пенсионер не может быть признан безработным, поскольку он имеет право больше не устраиваться на работу, а просто получать пенсию.**

Может также наблюдаться разница в перечне положенных трудовых льгот при увольнении по сокращению штата – в зависимости от социального положения и опыта работы пенсионеру может полагаться расширенный ряд преференций.

Как провести сокращение пенсионера в связи с сокращением штата

Сокращение гражданина пенсионного возраста производится точно по той же схеме, что и в общем случае.

Процедура увольнения пожилого заключается в прохождении работодателем, сотрудником отдела кадров и бухгалтером следующих шагов:

1. Наниматель объявляет **сбор комиссии**, состоящей из начальников подразделений, с целью организации совещания по поводу сокращения должностей и численности штата. Подтверждением созыва комиссии является приказ. Закон не обязывает руководителей проводить собрание, поэтому первый этап проводится на усмотрение владельца фирмы.

2. По итогам комиссии работодатель издает **приказ о запланированном сокращении штата**. Он должен содержать список сотрудников, должностей и отделов, попавших под сокращение. Также прописывается дата предполагаемого исполнения приказа.

3. За 2 месяца до фактического дня увольнения, работники, попавшие под сокращение, должны быть **уведомлены путем выдачи письменного оповещения** об увольнении. В нем сообщается о дате увольнения и о возможности продолжения работы в другой должности (включая нижестоящие), если имеются открытые вакансии.

4. За 2-3 месяца до проведения мероприятий по сокращению штата работодатель сообщает о необходимости подобных мер в **профсоюзную организацию и службу занятости населения**.

5. Увольняемым сотрудникам подается **приказ об увольнении** на подпись.

6. Если работник не желает ознакомиться с приказом, наниматель составляет **отдельный акт**, который должен быть подписан свидетелями.

7. В последний рабочий день работодатель предлагает сокращенным работникам написать **заявление об увольнении** с указанием причины расторжения трудовых отношений – “прекращение трудового договора по сокращению штата”.

8. Сотрудник отдела кадров знакомит сотрудника с **приказом по личному составу** (форма Т-8 и Т-8а – при увольнении нескольких подчиненных).

Работник подписывает его.

9.Кадровый отдел выдает на руки трудовую книжку. Бухгалтер **рассчитывает** сотрудника. Если выплата или выдача трудовой книжки произошли позднее дня увольнения, работник имеет право требовать выплаты компенсации за просрочку.

Какие льготы нужно учесть перед тем, как проводить сокращение пенсионера в связи с сокращением штата

Работодателю стоит проверить, может, пенсионер принадлежит к особым категориям граждан, которых увольнять по сокращению штата нельзя (только при ликвидации). К таковым относятся:

- участники ВОВ и боевых действий;
- инвалиды ВОВ и боевых действий;
- инвалиды, потерявшие здоровье по причине производственной травмы;
- пенсионеры, на содержании которых имеются несовершеннолетние дети;
- опекуны, являющиеся единственным кормильцем семьи;
- работники, входящие в доп. приоритетную группу, подпадающие под условия коллективного договора;
- сотрудники, направленные на прохождение курсов повышения квалификации.