

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: «Положение о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата» Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)	Редакция №1 Изменение №0	Лист 1 из 9
		Экз. №

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГБОУ СПО  
Ульяновского техникума питания и  
торговли



А.А. Красников

Приказ от 01.04.2014 № 131/1

## Локальные нормативные акты АН-29

### **ПОЛОЖЕНИЕ** о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: «Положение о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата» Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)	Редакция №1 Изменение №0	Лист 2 из 14 Экз. №

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке проведения процедуры увольнения работников по сокращению численности или штата

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Увольнение по сокращению численности или штата работников организации предусмотрено п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Настоящее положение определяет последовательность действий администрации техникума по сокращению численности работников или по сокращению штата техникума.

3. Под сокращением штата понимается упразднение в установленном порядке одной или нескольких штатных единиц по соответствующим должностям.

4. Для того чтобы увольнение по данному основанию было законным, необходимо соблюдать следующие требования законодательства:

- факт сокращения штата действительно должен иметь место;
- выбор работников, увольняемых по сокращению штата, должен

осуществляться с учетом преимущественного права на оставление на работе;

- персональное предупреждение о предстоящем увольнении;
- возможный перевод работника (трудоустройство);
- уведомление государственного органа по вопросам занятости; - согласие профсоюзного органа; - выплата выходных пособий.

5. Все перечисленные ниже мероприятия должны осуществляться после расчета и определения оптимальной численности персонала предприятия.

#### 2. ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА.

6. Факт сокращения штата.

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: «Положение о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата» Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)	Редакция №1 Изменение №0	Лист 3 из 14 Экз. №

6.1. Сокращение штата является одной из мер улучшения работы техникума. Сокращение штата может производиться как за счет сокращения работников, так и путем ликвидации вакантных рабочих мест.

6.2. Подтверждением факта сокращения штата работников является:

1) внесение соответствующих изменений в штатное расписание техникума.

Новое штатное расписание должно предусматривать реальное сокращение штата (невозможно вместо сокращаемой должности одновременно в штатное расписание вводить новую должность, на которую принят новый работник).

2) издание приказа об утверждении нового штатного расписания (процедура увольнения не может проводиться до утверждения нового штатного расписания).

3) формирование комиссии по проведению процедуры сокращения.

В состав комиссии обязательно включаются инспектор по кадрам, юрист, представитель профсоюзного комитета.

4) издание приказов:

- о сокращении штата (с приложением обоснования необходимости сокращения работников);

- об образовании комиссии.

5) формирование и утверждение плана мероприятий по информированию персонала предприятия о планируемых и проводимых мероприятиях с использованием средств массовой информации, письменной или устной коммуникации (в т.ч. общее собрание коллектива, доска объявлений, газета и т.п.).

7. Учет преимущественного права на оставление на работе.

7.1. Выбор работников, увольняемых по сокращению штата, должен осуществляться с учетом преимущественного права на оставление на работе (ст.179 ТК РФ).

7.2. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: «Положение о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата» Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)	Редакция №1 Изменение №0	Лист 4 из 14
		Экз. №

Как доказательство более высокой производительности труда используются такие показатели, как выполнение значительно большего объема работ по сравнению с другими работниками, получение премий и поощрений и т.д.

7.3. При равной производительности труда выделяются те работники, которые имеют более высокую квалификацию (уровень образования и соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к той или иной категории работников).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- лицам, в семье которых нет других членов семьи с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации 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;
- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным или основным источником средств к существованию.).

Подтверждением постоянной помощи члену семьи (иждивенцу) может являться совместное проживание или документ о переводе денежных средств.

7.4. Коллективным договором могут быть предусмотрены другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

7.5. Не допускается увольнение работников:

- 1) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: <b>«Положение о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата»</b> Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)	Редакция №1 Изменение №0	Лист 5 из 14 <hr/> Экз. №

- беременных женщин, а также женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до

18 лет), других лиц воспитывающих указанных детей без матери (ст.261 ТК РФ);

- в возрасте до 18 лет, только с согласия соответствующих государственных органов (ст.269 ТК РФ).

7.6. При выборе кандидатуры необходимо учитывать повышенные гарантии работникам, входящим в состав выборочных профсоюзных органов (ст.374; ст.375; ст.405 ТК РФ).

7.7. Анализ преимущественного права оставления на работе проводится на основании дипломов, трудовых книжек, данных о выполнении норм труда, данных аттестации, иных документальных подтверждений качества работы.

7.8. На каждого кандидата на увольнение формируется выписка (личное дело) на основе перечисленных выше документов. Комиссия по сокращению персонала рассматривает представленные сведения на каждого кандидата на увольнение и выносит решение по преимущественному праву оставления на работе, которое оформляется в письменной форме (Протокол, решение и т.п.).

8. Персональное предупреждение о предстоящем увольнении.

8.1. О предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работники техникума предупреждаются директором техникума персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК).

8.2. Директор техникума с письменного согласия (заявление) работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Дополнительная компенсация означает выплату денежных средств в размере двухмесячного среднего заработка дополнительно к установленному трудовым законодательством выходному пособию.

В данном случае обязательным является наличие заявления с просьбой об увольнении с датой и личной подписью увольняемого работника.

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: <b>«Положение о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата»</b> Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)	Редакция №1 Изменение №0	<b>Лист 6 из 14</b>  Экз. №

8.3. Время предупреждения о предстоящем увольнении, равно как и согласие работника на расторжение с ним трудового договора без предупреждения об увольнении, необходимо зафиксировать документальным путем.

Подпись каждого увольняемого работника должна стоять на общем приказе о планируемом сокращении или на отдельном приказе, оформленном на данного работника.

9. Трудоустройство увольняемого работника (перевод).

9.1. Увольнение работника допускается в связи сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ст. 73 и ст. 180 ТК.)

9.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата директор техникума обязан предложить работнику, в письменной форме, другую имеющуюся работу (вакантную должность) в техникуме, соответствующую квалификации работника (а не просто выполняемой с учетом квалификации).

9.3. При отсутствии работы, соответствующей квалификации работника, директор техникума обязан предложить работу по вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

9.4. При отсутствии такой работы (на основании штатного расписания), а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор с конкретным работников прекращает свое действие.

9.5. Обязательно наличие письменного отказа (акт об отказе) увольняемого работника от перевода на другую работу с личной подписью увольняемого работника.

10.Согласие профсоюзного органа.

10.1. При увольнении работников по сокращению численности или штата директор техникума обязан письменно не позднее, чем за 2 месяца до начала мероприятий в письменной форме проинформировать профсоюзную организацию техникума о предстоящем сокращении.

В случае массовых увольнений (критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях) директор техникума уведомляет

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: «Положение о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата» Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)	Редакция №1 Изменение №0	Лист 7 из 14
		Экз. №

профсоюзную организацию техникума не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий (ч.1. ст.82 ТК РФ).

10.2. Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя регламентируется ст.373 ТК РФ.

1) Администрация техникума:

- направляет уведомление (письмо) в адрес профсоюзной организации о намечающихся мероприятиях по сокращению численности персонала;
- копию приказа о сокращении штатной численности техникума;
- копии документов являющихся основанием для принятия данного решения (штатного расписания).

Документы вручаются председателю профсоюзной организации под расписку.

2) Профсоюзный орган в течение семи дней после получения уведомления (документов) обязан рассмотреть данный вопрос и направить свое мотивированное мнение администрации в письменной форме.

3) Мнение профсоюзного органа, не представленное в семидневный срок или немотивированное мнение (не обоснована позиция по вопросу увольнения работника) работодателем не учитывается.

4) Согласие профсоюзного органа с основаниями, представленными директором техникума в обращении к профсоюзному органу и приказе о сокращении, оформляется протоколом (актом).

5) В случае несогласия профсоюзного органа с предполагаемым решением администрации, в течение трех рабочих дней проводятся консультации, которые оформляются протоколом разногласий.

6) При недостижении общего согласия по результатам консультаций по истечении 10 дней со дня направления уведомления профсоюзному органу, работодатель вправе принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующих государственных органах (ст.373 ТК РФ).

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: «Положение о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата» Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)	Редакция №1 Изменение №0	Лист 8 из 14
		Экз. №

7) Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст.373 ТК РФ).

11. Коллективным договором может, установлен иной порядок обязательного участия профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ч.4 ст.82ТК РФ).

12. Уведомление государственного органа по вопросам занятости.

Согласно ч.2 ст.25 и ч.3 ст.21 Закона РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 года № 1032-1 при принятии решения о ликвидации техникума, сокращении численности или штата работников техникума и возможном расторжении трудовых договоров директор техникума не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников техникума может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

13. Факт увольнения. Факт увольнения работника оформляется следующими документами:

- изданием приказа директора техникума об увольнении (после предварительного обращения к выборным профсоюзным органам).

В приказе должна быть роспись каждого увольняемого работника в ознакомлении с приказом.

- внесением соответствующей записи в трудовую книжку – «Уволен по сокращению штата работников п.2. ст.81 ТК РФ».

14. Выплата выходных пособий.

14.1. Выплата выходных пособий в связи с сокращением численности или штата работников организации (ч.2 ст.81 ТК РФ) регламентируется ст.178 ТК РФ.

14.2. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере



Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: «Положение о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата» Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)	Редакция №1 Изменение №0	Лист 9 из 14 Экз. №

среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок, на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

14.3. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения.

В этом случае работник обязан предоставить справку органа службы занятости, подтверждающая факт, что работник еще не трудоустроен.

14.3. Если работник не обратился в службу занятости в двухнедельный срок после увольнения, то положение ч.3. ст.178 ТК, не применяется, так как для этого необходимо решение органа службы занятости.

14.4. Дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка (т.е. дополнительно к установленному трудовым законодательством выходному пособию) выплачивается, если работодатель с письменного согласия работника прекращает с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца.

14.5. Трудовым договором и коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

14.5. Начисление и выплата выходного пособия осуществляется после увольнения работника на основании платежных документов с обязательной личной подписью увольняемого.

14.6. В случае, если уволенный работник не является за получением причитающихся ему выплат, необходимо направить в его адрес письменное уведомление (копия документа обязательно остается у работодателя) о причитающихся ему выплатах.

При возможности работодатель должен получить письменные показания свидетелей, подтверждающие тот факт, что несмотря на уведомление со стороны администрации, уволенный не явился за получением соответствующих выплат (такие документы необходимы на случай судебного разбирательства).

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: «Положение о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата» Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)	Редакция №1 Изменение №0	Лист 10 из 14
		Экз. №

### **3. ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ СОКРАЩЕНИЯ**

Процедура сокращения штата должна содержать в себе документальное подтверждение проведенных процедур (мероприятий):

- 3.1. Новое штатное расписание.
- 3.2. Приказ об утверждении нового штатного расписания.
- 3.3. Приказ о сокращении штата.
- 3.4. План мероприятий по информированию персонала предприятия о проводимых мероприятиях.
- 3.4. Выписка (личное дело) на каждого кандидата на увольнение.
- 3.5. Протокол (решение) комиссии на основании проведенного анализа преимущественного права оставления на работе.
- 3.6. Подписи под приказом о сокращении штата с указанием даты ознакомления (за 2 месяца).
- 3.7. Заявление работника с личной подписью (в случае увольнения работника согласно п.8.2 настоящего положения).
- 3.8. Акт о предложении работнику другой работы (должности).
- 3.9. Акт об отказе высвобождаемого работника от предложения другой работы (с указанием даты и подписью увольняемого работника) – в случае не согласия.
- 3.10. Акт о согласии с предложенной работой (с указанием даты и подписью увольняемого работника) – в случае согласия.
- 3.11. Уведомительное письмо профсоюзному органу о проведении мероприятий по сокращению персонала, с приложением копий документов являющихся основанием принятого решения (штатное расписание, приказ о сокращении и т.п.).
- 3.12. Акт согласия или не согласия профсоюзного органа с основаниями представленными администрацией.
- 3.13. Протокол разногласий (в случае проведения дополнительных консультаций с профсоюзом).

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: «Положение о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата» Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)	Редакция №1 Изменение №0	Лист 11 из 14
		Экз. №

3.14. Акт об отсутствии мотивированного мнения со стороны профсоюза (в случае п.5.3 настоящего Положения).

3.15. Уведомительное письмо государственным органам занятости (за 2-3 месяца).

3.16. Сведения на каждого работника предоставляемые в службу занятости в соответствии с п.12 настоящего Положения.

3.17. Приказ об увольнении (с датой и подписью каждого увольняемого работника в ознакомлении).

3.18. Платежные документы с подписью увольняемого работника получения соответствующих закону выплат.

3.19. Копия уведомления работнику о необходимости получения причитающихся ему выплат.

3.20. Письменные показания свидетелей, подтверждающие тот факт, что несмотря на уведомление со стороны администрации, уволенный не явился за получением соответствующих выплат.

### Лист согласования

*Утверждено приказом от* « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

*Разработал* \_\_\_\_\_

А.М. Чертушкин

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: <b>«Положение о порядке проведения          процедуры увольнения по сокращению численности или штата»</b> Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)	Редакция №1 Изменение №0	<b>Лист 12 из 14</b>  Экз. №

***Согласовано:***

Инспектор по кадрам	_____	С.А. Павперова
Главный бухгалтер	_____	Л.М. Пчёллова
Председатель профсоюзной организации	_____	Н.А. Типикина
Председатель Совета трудового коллектива	_____	М.П. Костина

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: <b>«Положение о порядке проведения          процедуры увольнения по сокращению численности или штата»</b> Условное обозначение АН-29 Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. <b>4.1,          4.2.3, 4.2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5</b> )	Редакция №1 Изменение №0	<b>Лист 13 из 14</b>
		Экз. №

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования <b>Ульяновский техникум питания и торговли</b>		
Наименование документа: «Положение о порядке проведения проце-	Редакция №1	<b>Лист 14 из 14</b>

дуры увольнения по сокращению численности или штата»

Изменение №0

Условное обозначение АН-29

Экз. №

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р 52614.2-2006 (п.п. 4.1, 4.2.3,

**4. 2.4, 5.5.3, 5.6.2, 8.4, 8.5)**

### Лист рассылки документа

Фамилия, инициалы	Должность	№ экземпляра	Дата получения	Роспись в получении

**ОГБПОУ УТПИТ, ОГБПОУ "УЛЬЯНОВСКИЙ ТЕХНИКУМ ПИТАНИЯ И ТОРГОВЛИ"**, Красников Андрей Анатольевич, Директор  
 10.02.2022 15:01 (MSK), Сертификат № 44CE5100C1ADE8AE4BA945288924A41B