

**ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

РЕКОМЕНДАЦИИ

В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНОМУ АКТИВУ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

(составлены на основе разработки ВК областной профорганизации
трудящихся горно-металлургической промышленности)

ЯНВАРЬ, 2009 г

В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНОМУ АКТИВУ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

В связи со сложившейся экономической ситуацией в Республике, работодатель идет на вынужденные меры по сохранению имеющегося потенциала предприятия.

УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИ СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

Одной из объективных мер является сокращение численности или штата работников. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, является одним из оснований прекращения трудового договора (п.п. 3) ст.51 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя и п.п. 2) ст.54 - сокращение численности или штата работников).

В пункте 11 Нормативного постановления Верховного Суда РК от 19.12.2003г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» говорится, что суды обязаны проверить, произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюден ли предусмотренный законодательными актами порядок высвобождения работников, не приняты ли на их место другие лица.

Работодатель, в случае сокращения численности или штата работников, должен принять меры к переводу работника на другую работу, на выполнение которой для работника нет ограничений, в случае его согласия (п. 5 ст. 56 ТК). При согласии работника перейти на другую работу с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений производится на основании ст. 59 ТК.

Не требует согласия работника перемещение на другое рабочее место, либо в другое структурное подразделение в той же местности, либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, когда работа в структурном подразделении, на определенном рабочем месте, механизме или агрегате содержит иные условия труда (ст. 47 ТК).

В случае простоя, при временном переводе работника на другую работу, с учетом его специальности, квалификации, но не противопоказанную по состоянию здоровья, согласие работника также не требуется. Срок такого перевода не должен превышать одного месяца в течении календарного года (ст.44 ПС).

В связи с изменениями в организации производства, в том числе при реорганизации, и (или) сокращении объема работ у работодателя допускается изменение условий труда и эти изменения вносятся соответствующими дополнениями и изменениями в трудовой и (или) коллективный договоры. Когда эти обстоятельства могут повлечь сокращение численности или штата работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего времени. Отмена режима неполного рабочего времени, которая может повлечь сокращение численности или штата работников, производится также с учетом мнения профкома (ст. 48 ТК).

Руководствуясь ст. 48 ТК, работодатель имеет право изменить условия труда работника при продолжении им работы по должности, специальности или профессии соответствующей квалификации, обусловленной трудовым договором, вызванные изменением в организации производства, в том числе при реорганизации, и (или) сокращением объема работ. При этом работодатель должен письменно предупредить работника и (или) профком об изменении условий труда, не позднее чем за один месяц.

Письменный отказ от продолжения работы в связи с изменением условий труда оформляется соответствующим заявлением работника и у работодателя есть основания на прекращение трудовых отношений с работником по основанию, предусмотренному п.п. 2 п. 1 ст. 59 ТК.

Руководствуясь рядом статей ТК, до издания соответствующего акта, в том числе и при сокращении численности или штата работников, работодатель обязан предупредить работника в письменной форме. Письменная форма такого предупреждения оформляется соответствующим уведомлением.

Образец уведомления о сокращении штата :

Наименование организации

Ф.И.О. (полностью) работника
Наименование должности
Структурного подразделения

УВЕДОМЛЕНИЕ

г.Риддер

№ _____

от _____ 200__ года

о сокращении штата

Уважаемый (ая) _____

В связи с сокращением штата работников ТОО «Сигма» (приказ от от _____ 200__ года № _____) предупреждаем Вас о предстоящем расторжении трудового договора по подпункту 2) пункта 1 статьи 54 Трудового Кодекса РК, которое произойдет по истечении одного месяца со дня вручения настоящего уведомления.

Директор _____ *личная подпись* _____ *расшифровка подписи*

Уведомление о предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением штата работников ТОО «Сигма» мне вручено.

личная подпись

расшифровка подписи

Дата (от.от.200__)

В случае отказа работника от подписи в документе данный факт актируется, что будет являться письменным доказательством содержащим сведения об обстоятельстве, имеющим значение для дела (ст.81 Гражданского процессуального Кодекса).

ГАРАНТИИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИ СОКРАЩЕНИИ РАБОТНИКА

Не допускается расторжение трудового договора в случае сокращения численности или штата работников :

- в период временной нетрудоспособности работника ;
- в период пребывания работника в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске;
- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери (ст. 55 и п. 1 ст. 185 ТК).

Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза производится с учетом мотивированного мнения профсоюза данной организации (п. 2 ст. 56 ТК).

При наличии письменного согласия работника (заявление) расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока предупреждения. На некоторых предприятиях актом работодателя в таких случаях предусмотрены выплаты за три-четыре месяца, а не за один, как предусмотрено Кодексом.

ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ УТРАТЕ РАБОТЫ УВОЛЕННОГО РАБОТНИКА

По вопросам трудоустройства высвобождаемых работников работодатель имеет определенные обязанности.

В случаях высвобождения работников в связи с ликвидацией организации, сокращения численности или штата работодатель обязан в письменном виде предоставлять уполномоченному органу (Отдел занятости и социальных программ) по вопросам занятости информацию о предстоящем процессе и указать, как минимум, фамилии, профессии и телефоны высвобождаемых работников. Данная информация должна быть представлена уполномоченному органу по вопросам занятости в полном объеме не менее, чем за один месяц до начала высвобождения.

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ ОБЛАСТИ

Уполномоченные органы по вопросам занятости созданы во всех регионах и призваны оказывать бесплатные услуги в трудоустройстве, как зарегистрированным безработным, так и обращающимся в поисках работы гражданам, а работодателям - предоставлять услуги по подбору работников.

Регистрация безработных граждан, осуществляющих поиск работы, производится в уполномоченном органе по месту жительства, не позднее десяти календарных дней со дня предъявления документов.

В случае, если безработные граждане не могут найти постоянной работы, они могут принимать участие в оплачиваемых общественных работах. Участники оплачиваемых общественных работ - это не работающие и безработные граждане, направляемые службой занятости для выполнения общественных работ по их выбору, в соответствии с договором.

МЕРЫ ПРИНИМАЕМЫЕ МЕСТНЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫМИ И ИСПОЛНИТЕЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ПО РЕШЕНИЮ ВОПРОСА ЗАНЯТОСТИ СОКРАЩЕННЫХ РАБОТНИКОВ

Постановлением акимата г. Усть-Каменогорска за № 2781 от 21.11.2008 г. в целях расширения системы государственных гарантий и для поддержки различных групп населения, испытывающих затруднение в трудоустройстве, определены организации в которых будут проводиться общественные работы в 2009 году и конкретные условия общественных работ. Определено, также, что размер оплаты труда участников работ составит не менее минимальной заработной платы, установленной на 2009 год (13470 тенге), с дополнительной оплатой за проживание на территории радиационного риска. Рекомендовано - руководителям организаций предоставлять отдельным категориям работников (женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, многодетным матерям, инвалидам) возможность работать не полный рабочий день, а также применять гибкие формы организации рабочего времени.

Постановлением акимата г. Усть-Каменогорска за № 1735 от 7.11.2008 г. определены целевые группы населения города на 2009 год:

- 1) молодежь в возрасте до 21 года;
- 2) воспитанники детских домов, дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет;
- 3) одинокие, многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей;

- 4) **граждане, имеющие** на содержании лиц, которые в порядке, установленном законодательством РК, признаны нуждающимися в постоянном уходе, помощи или надзоре;
- 5) лица предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию по возрасту);
- 6) инвалиды;
- 7) **лица**, уволенные из рядов Вооруженных сил РК;
- 8) лица, освобожденные из мест лишения свободы и (или) принудительного лечения;
- 9) **оралманы**;
- 10) малообеспеченные;
- 11) выпускники учебных заведений в возрасте до 28 лет, завершившие обучение в текущем году.

Также, Постановлением Акима города определено — Отделу занятости и социальных программ г. Усть-Каменогорска необходимо принять меры по обеспечению временной занятости **лиц**, отнесенных к целевым группам **населения** и обеспечить содействие в их трудоустройстве.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ НА СЛУЧАЙ ПОТЕРИ РАБОТЫ

С 1 января 2005 года работает система обязательного социального страхования, созданная в целях социальной защиты граждан в случае наступления с ними события (социального риска), влекущего утрату дохода. Одним из видов социального риска является **выплата** на случай потери **работы**, если социальные отчисления за работника производились работодателем не менее шести месяцев.

Право на назначение социальной выплаты на случай потери работы возникает со дня обращения в уполномоченный орган по вопросам занятости, чтобы зарегистрироваться в качестве безработного.

Для назначения социальной выплаты на случай потери работы к заявлению прилагаются:

- 1) **документ**, удостоверяющий личность;
- 2) книга регистрации граждан по месту жительства;
- 3) справка из центра **занятости** о постановке на учет.

Размер социальной выплаты зависит от среднемесячного дохода, < которого производилась уплата социальных отчислений и стажа участия в **системе** социального страхования.

Социальная выплата на случай потери работы **максимально** осуществляется в течение четырех месяцев, в зависимости от **стажа** участия в системе.

В соответствии со ст. 23 Закона РК «Об обязательном социальном страховании» от 25.04.2003 г. в случае, когда за **работника** производились социальные отчисления:

- от **шести до** двенадцати месяцев - социальная выплата на случай потери работы выплачивается в течение одного месяца;
- с двенадцати до двадцати четырех месяцев - в течение двух месяцев;
- с двадцати четырех до тридцати шести месяцев - в течение трех месяцев;
- свыше тридцати шести месяцев - в течение четырех месяцев.

АДРЕСНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ ПРИ ПОТЕРИ РАБОТЫ

С 1 января 2002 года действует Закон РК «О государственной адресной социальной помощи» в котором предусмотрено, что государственная адресная помощь – выплата в денежной форме, предоставляемая государством лицам (семьям) с месячным среднедушевым доходом ниже черты бедности, установленной в областях (по **ВКО** черта бедности определена **4711** тенге на 1-й кв. 2009 г. - исчисляется ежеквартально).

Совокупный доход - сумма видов доходов, учитываемых при назначении адресной социальной помощи.

Среднедушевой доход - доля совокупного дохода семьи, приходящаяся на каждого члена семьи в месяц.

Право на адресную социальную помощь имеют граждане со среднедушевым доходом, не превышающим черты бедности.

Адресная помощь не назначается безработным, не зарегистрированным в уполномоченном **органе** по вопросам занятости.

Безработные, без уважительных причин отказавшиеся от предложенной работы или **трудоустройства**, самовольно прекратившие участие в общественных работах, обучении или **переобучении**, теряют право на получение адресной социальной помощи на шесть месяцев.

В совокупный доход семьи включаются все виды **доходов**, кроме **жилищной** и адресной социальной помощи, фактически полученных в денежной или натуральной форме.

Размер адресной помощи на лицо (семью) рассчитывается уполномоченным органом в виде разницы между среднедушевым доходом и установленной в области чертой бедности, из расчета на каждого члена семьи.