



Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего профессионального образования
**«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)**

П Р И К А З

«03» апреля 2014 г.

№ 634/0

Москва

**Об утверждении Порядка проведения сокращения численности или
штата работников в Финансовом университете**

В целях совершенствования работы структурных подразделений при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Порядок проведения сокращения численности или штата работников в федеральном государственном образовательном бюджетном учреждении высшего профессионального образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» согласно приложению.
2. Начальнику Управления делопроизводства и архива Сабуровой Т.Б. довести настоящий приказ до руководителей всех структурных подразделений.
3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на директора по персоналу Сухова Э.В.

Ректор

М.А. Эскиндаров

54181

Приказ подготовил:

Начальник управления кадрового обеспечения


«26» 03 2014г. И.Л. Аносова

Согласовано:

Директор по персоналу


«26» 03 2014г. Э.В. Сухов

Начальник Правового управления


«28» 03 2014г. В.А. Мирошникова

Начальник Планово-финансового управления


«01» 04 2014г. Д.А. Симак

Председатель Профкома


«28» 03 2014г. Е.В. Чернецова

Приложение

УТВЕРЖДЕН

приказом Финуниверситета

от 03.04. 2014 г. № 634/0

ПОРЯДОК

проведения сокращения численности или штата работников в федеральном государственном образовательном бюджетном учреждении высшего профессионального образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Порядок проведения сокращения численности или штата работников (далее – Порядок) в федеральном государственном образовательном бюджетном учреждении высшего профессионального образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (далее – Финансовый университет) подготовлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), уставом Финансового университета, с учетом требований Коллективного договора и определяет процедуру (этапы) сокращения численности или штата работников Финансового университета.

2. Сокращение численности или штата является одной из мер оптимизации работы Финансового университета. Сокращение численности или штата может производиться как за счет сокращения работников, так и путем ликвидации вакантных штатных единиц.

Под сокращением численности понимается уменьшение количества штатных единиц по определенной должности.

Сокращение штата – полное исключение из штатного расписания тех или иных должностей, а также реорганизация, ликвидация структурного подразделения.

II. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА

1. Решение о сокращении численности или штата (исключение из штатного расписания тех или иных должностей) принимается ректором Финансового университета.

2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном в связи с этим расторжении трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ об этом в письменной форме сообщается выборному органу первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Финансового университета (далее – Профком) не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Проект соответствующего уведомления Профкому готовит Управление кадрового обеспечения.

3. На основании решения о сокращении численности или штата работников, Планово-финансовым управлением готовится проект приказа о внесении соответствующих изменений в штатное расписание. Срок внесения изменений в штатное расписание наступает через два месяца после подписания соответствующего приказа, а в случае, если предполагаемое увольнение будет массовым, то не ранее чем через три месяца.

4. Сокращение численности или штата работников производится с учетом требований статьи 261 ТК РФ, а также на условиях соблюдения права на преимущественное оставление на работе.

В связи с сокращением численности или штата не могут быть уволены (за

исключением ликвидации филиала) беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (в качестве доказательств более высокой производительности труда используются такие показатели, как качество работы, выполнение значительно большего объема работ по сравнению с другими работниками, своевременность выполнения работы, степень ответственности при выполнении поставленных задач и другие показатели. При равной производительности труда выделяются работники, имеющие более высокую квалификацию (уровень образования и соответствия квалификационным требованиям, которые предъявляются к той или иной категории должностей или профессий).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- 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 в Финансовом университете трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Финансового университета без отрыва от работы;

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшим в Финуниверситете свыше 10 лет (за исключением лиц пенсионного возраста).

При сокращении численности или штата анализ преимущественного права оставления на работе проводится руководителем структурного подразделения на основании документов об образовании, повышении квалификации, других документов, свидетельствующих о квалификации работника, результатов прохождения аттестации, документов, подтверждающих преимущественное право на оставление на работе, документальных подтверждений качества работы и других документов.

Руководитель структурного подразделения вправе запросить копии необходимых для принятия решения документов в соответствующих подразделениях, обладающих данной информацией.

После того, как работники выбраны с учетом ограничения на увольнение, а также преимущественного права на оставление на работе, руководителем структурного подразделения составляется список подлежащих увольнению в связи с сокращением штата или численности работников. Указанный список за подписью руководителя структурного подразделения передается в Управление кадрового обеспечения не позднее пяти рабочих дней от даты вступления в силу приказа о внесении изменений в штатное расписание Финансового университета.

5. На основании приказа о внесении изменений в штатное расписание и с учетом сведений о сокращаемых работниках, представленных руководителем структурного подразделения, Управление кадрового обеспечения готовит письменное уведомление органа службы занятости о сокращении штата работников не позднее, чем за два месяца до увольнения работников с указанием должности, специальности и квалификационных требований к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца. Основными критериями массового высвобождения являются показатели

численности увольняемых работников, определенные отраслевыми и территориальными соглашениями.

6. Одновременно с уведомлением органов занятости, Управлением кадрового обеспечения на всех работников, чьи должности определены в приказе как сокращаемые, готовятся уведомления о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата за исключением категорий работников, чье увольнение по данным основаниям не допускается в соответствии со статьей 261 ТК РФ.

С целью соблюдения требований статьи 180 ТК РФ о предстоящем увольнении Управление кадрового обеспечения письменно уведомляет каждого работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения. Работник должен расписаться в уведомлении о сокращении в подтверждение того, что он ознакомлен с содержанием уведомления и получил его второй экземпляр. Приложением к уведомлению является список вакансий, в котором работнику предлагаются все имеющиеся на день уведомления вакантные должности в Финансовом университете. Предложение работнику имеющихся вакансий возможно включать и в текст уведомления о предстоящем расторжении договора. Работник должен быть ознакомлен со списком имеющихся вакансий под роспись.

В случае отказа работника ознакомиться с уведомлением и списком вакансий под роспись, уведомление зачитывается ему специалистом Управления кадрового обеспечения вслух в присутствии свидетелей и составляется акт о том, что уведомление было предъявлено работнику, зачитано вслух, но от подписи в уведомлении работник отказался.

В случае отказа работника явиться в Управление кадрового обеспечения для ознакомления с уведомлением о сокращении его должности и при отсутствии возможности уведомить работника по телефону, уведомление направляется ему по домашнему адресу письмом с уведомлением о вручении и описью вложения, а также составляется акт об отказе явки для ознакомления с уведомлением, который заверяется подписями составившего акт и двух

работников, присутствовавших при отказе. Датой ознакомления с уведомлением в данном случае будет являться дата получения письма работником.

III. УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА

1. Увольнение работника по сокращению численности или штата допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия как на другую имеющуюся в Финансовом университете работу (вакантную должность), соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

2. Одновременно с предупреждением работника об увольнении в связи с сокращением численности или штата работник Финансовый университет принимает меры к трудоустройству сокращаемых работников. Предложение другой имеющейся работы осуществляется в течение всего периода проведения мероприятий, в том числе в день увольнения, посредством предложения Управлением кадрового обеспечения имеющихся на текущую дату вакансий.

3. В случае согласия работника на перевод на одну из имеющихся вакансий и при соответствии работника квалификационным требованиям, предъявляемым к данной должности, руководитель подразделения, в которое переводится работник, согласует заявление на перевод. Отказ работнику в переводе на соответствующую вакантную должность допускается только в случае его несоответствия квалификационным требованиям по данной должности.

Управление кадрового обеспечения на основании положительно рассмотренного в установленном порядке заявления работника готовит проект приказа о переводе. Перевод работника производится не позднее истечения двухмесячного срока уведомления о сокращении численности или штата.

4. При отказе работника от предложенных вакансий, подтвержденном его подписью, или если в течение всего периода уведомления работник не выразил согласие на перевод путем написания соответствующего заявления, а также в случае если Финансовый университет не может предложить работнику перевод в связи с отсутствием вакансий, о чем извещает работника в уведомлении о сокращении, Управлением кадрового обеспечения производится процедура увольнения работника в связи с сокращением с соблюдением норм и требований, определенных законодательством Российской Федерации.

5. Проект приказа об увольнении работника с копиями документов, являющимися основанием для принятия указанного решения, Управление кадрового обеспечения направляет в Профком для получения мотивированного мнения в письменной форме.

Увольнение работников, являющихся членами профессионального союза, производится с соблюдением норм и требований статьи 373 ТК РФ.

6. С приказом об увольнении работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ об увольнении невозможно довести до сведения работника или работник отказывается знакомиться с ним под роспись, на приказе делается соответствующая запись.

7. В день увольнения работнику выдается трудовая книжка, с ним производится окончательный расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы ему должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае наличия спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, ему выплачивается не оспариваемая сумма.

8. Согласно статье 178 ТК РФ при увольнении в связи с сокращением численности или штата работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. 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.

9. Согласно статье 180 ТК РФ Финансовый университет с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Порядок вступает в силу с даты его утверждения.
2. Изменения в настоящий Порядок вносятся приказом ректора Финансового университета.
3. Вопросы трудовых отношений, связанные с сокращением численности или штата, не урегулированные настоящим Порядком, разрешаются в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

Начальник Управления
кадрового обеспечения



И.Л. Аносова