

**УПОЛНОМОЧЕННЫЙ
ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА
В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН**

К. Маркса ул., 61, город Казань, 420015



**ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА
КЕШЕ ХОКУКЛАРЫ БУЕНЧА
ВӘКАЛӘТЛЕ ВӘКИЛ**

К. Маркс ур., 61, Казан шәһәре, 420015

Тел./факс: (843) 236-41-80, tat.ombudsman@tatar.ru

14.04.14. № 304-1106
На № _____ от _____

Руководителю
ОАО «СГ МСК» Филиал ПСК Казань

ул. Щапова, д. 26
г. Казань, Республика Татарстан

10.07.2014 в ОАО «СГ МСК» Филиал ПСК Казань представителями Уполномоченного по правам человека в Республике Татарстан проведена проверка по соблюдению прав граждан, уволенных по сокращению штатной численности работников.

В результате анализа предоставленных документов установлено.

12.02.2014 издан приказ № 64-ШР от 12.02.2014 «О мероприятиях по оптимизации численности и штата Филиала «ПСК Казань» (далее - Филиал). Данным приказом с 20.04.2014 из штатного расписания Филиала исключены 18 должностей.

Штатным расписанием от 04.03.2014 (утверждено приказом № 129-ШР от 28.02.2014) установлено 163 штатные единицы, из них фактически занято - 138 штатных единиц, фактически не занято - 25 штатных единиц (по причине нахождения ряда сотрудников в отпусках по уходу за ребенком).

Штатным расписанием от 21.04.2014 (утверждено приказом № 130-ШР от 28.02.2014) установлено 136 штатных единиц, из них фактически занято - 109 штатных единиц, фактически не занято - 26 штатных единиц (по причине нахождения ряда сотрудников в отпусках по уходу за ребенком).

20.02.2014 работниками, подпадающими под сокращение штатной численности, получены письменные уведомления о предстоящих мероприятиях, связанных с сокращением. В уведомлении работникам сообщено, что «предложить Вам перевод на другую должность не представляется возможным в связи с отсутствием вакантных должностей».

20.04.2014 с вышеуказанными работниками расторгнуты трудовые договора на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сокращенным работникам ОАО «СГ МСК» Филиал ПСК Казань при проведении мероприятий по сокращению штата не предложена работа,

соответствующая их квалификации (то есть временно свободные должности, которые заняты работниками, находящимися в отпусках по уходу за ребенком).

Например, 20.04.2014 сокращены должности бухгалтера 2 категории (Мурина А.С.), ведущего бухгалтера 2 категории (Малькова С.П.), однако в штатном расписании от 21.04.2014 имеется свободная работа по должностям бухгалтера 4 категории и старшего бухгалтера, которая сокращенным работникам не была предложена. При этом часть сокращенных работников на июнь 2014 года являются безработными.

В данном случае при предложении сокращенным работникам временно заместить фактически свободные должности работодателем не будут нарушены права работников, находящихся в отпусках по уходу за ребенком, так как в соответствии с частью 4 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

В соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Пунктом 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.12.2006 № 63 «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» также установлено, что в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации индивидуального предпринимателя 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 учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

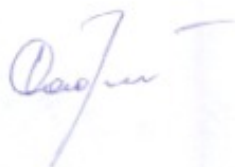
Таким образом, в силу вышеуказанных норм и с учетом постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации если у работодателя нет вакансий, но имеются временно свободные должности (например, в связи с

отпуском по уходу за ребенком), то эту должность он обязан предложить увольняемому по сокращению штата работнику. В случае его согласия с ним заключается срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника.

В связи с изложенным и руководствуясь п.6 ч.1 ст.14 Закона Республики Татарстан от 03.03.2000 № 95 «Об Уполномоченном по правам человека в Республике Татарстан», рекомендую предложить заместить временные свободные (вакантные) должности сокращенным работникам, учитывая приведенные выше доводы.

О принятом решении прошу меня проинформировать.

**Уполномоченный
по правам человека
в Республике Татарстан**



С.Х. Сабурская