



**Республиканский комитет  
Белорусского профсоюза  
работников леса**

**УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ  
С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ  
ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ**

**Методические рекомендации**

**Минск  
2014**

Руководителям профсоюзных органов,  
профсоюзному активу

Вашему вниманию представлен информационный материал, подготовленный на основании нормативных правовых актов Республики Беларусь, регулирующих вопросы обеспечения трудовых и социально-экономических прав и интересов работников при осуществлении нанимателем процедуры сокращения численности или штата работников (далее – процедура сокращения).

Частью 2 статьи 10 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» предусмотрено, что профсоюзы защищают права граждан - членов профсоюзов как при заключении, так и при расторжении трудовых договоров (контрактов).

Целью настоящих методических рекомендаций является возможность предоставления, в первую очередь, первичными профсоюзными организациями правовой помощи работникам, чьи трудовые и социально-экономические права и интересы затрагиваются при сокращении штата или численности работников.

В целях недопущения нарушений порядка и условий высвобождения работников нанимателями, Республиканский комитет Белорусского профессионального союза работников леса считает целесообразным проведение организационными структурами Профсоюза (всех уровней) активной работы путем доведения до сведения работников интересующей их информации, а также путем своевременного предоставления нанимателю рекомендаций и предложений, направленных на обеспечение трудовых прав и социальную защиту лиц, высвобождаемых из организации в связи с осуществлением процедуры сокращения.

## ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Сокращение численности или штата работников как основание расторжения трудового договора предусмотрено пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Увольнение работников по указанному основанию является прекращением трудового договора по инициативе нанимателя.

О сокращении численности следует вести речь, если сокращению подлежат работники, работающие на работах, включенных в Единый тарифный квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). При сокращении численности работников штатное расписание и структура организации, как правило, изменений не претерпевают. Например, у нанимателя с внедрением новых автоматических линий и соответствующим оборудованием рабочих мест отпала необходимость применять на участке сборки готовых изделий 30 рабочих, поскольку весь объем работы успешно выполняют 16 человек. Таким образом, структура организации не изменилась, так как участок остался, не изменился и штат работников (перечень их профессий или должностей), однако численность работников изменяется (сокращается) в соответствии с потребностями производства.

Сокращение штата имеет место, как правило, при изменении структуры организации (например, вместо одного отдела создаются два отдела) либо изменении штатного расписания (например, вместо 2 должностей главных специалистов и 3 ведущих специалистов вводятся 1 должность заместителя начальника отдела, 1 - главного специалиста, 2 - ведущих специалистов и 2 - специалистов). То есть при сокращении штата сокращению подлежат работники, занимающие должности, предусмотренные в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (КСД).

Целесообразность проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников определяет наниматель. При этом он не связан обязательным условием сокращения общей численности работающих в организации, поскольку сокращение работников одних специальностей или должностей может сопровождаться одновременным увеличением работников других специальностей (должностей).

Сокращением, несмотря на то, что численность работников остается прежней или даже увеличивается, признается увольнение определенных не востребовавшихся работников (специалистов) в связи с изменением направления деятельности предприятия или наименования (ассортимента) выпускаемой продукции, необходимостью привлечения специалистов более высокого профессионального уровня и т.п.

При сокращении численности или штата работников наниматель вправе в пределах *однородных профессий и должностей* произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую

должность, уволив с нее по пункту 1 статьи 42 ТК РБ менее квалифицированного работника.

Однородные профессии (должности) характеризуются, прежде всего, аналогичными или сходными функциями с возможным различием в квалификации (разряд, класс, категория). Этот вопрос решается в каждом конкретном случае путем сравнения условий трудовых договоров работников. При этом могут быть использованы ЕТКС и ЕКСД, должностные инструкции и т.п. (пункт 28 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 N 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде" (далее - Постановление Пленума № 2).

При сокращении численности или штата работников организации наниматель обязан выполнить требования законодательства, предъявляемые к проведению (порядку) процедуры сокращения, с обязательным соблюдением условий расторжения трудового договора с работником, а также гарантий, установленных в отношении отдельных категорий работников.

## **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ**

Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, в том числе в связи с сокращением численности или штата работников, установлены статьей 43 ТК РБ.

По пункту 1 статьи 42 ТК РБ можно расторгнуть как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор, в том числе и контракт, независимо от срока его действия.

**Не допускается увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске (часть 2 статьи 43 ТК РБ).**

Наниматель обязан соблюдать требования, предъявляемые к процедуре проведения сокращения численности или штата работников, так как нарушение установленного порядка и условий проведения процедуры затрагивает трудовые и социально-экономические права и интересы работников.

### **1. Приказ нанимателя.**

Решение нанимателя о проведении процедуры сокращения численности или штата работников оформляется соответствующим приказом, в котором должны быть отражены объективная необходимость проведения сокращения, мероприятия по осуществлению указанной процедуры, информация о количестве штатных единиц (с расшифровкой должностей), подлежащих сокращению.

В число мероприятий по проведению сокращения включаются формирование списков работников, подлежащих сокращению, письменное уведомление таких работников с соблюдением сроков, установленных частью 3 статьи 43 ТК РФ, изучение возможности перевода высвобождаемых работников на другую работу, в том числе и с переобучением.

## **2. Письменное предупреждение работника.**

Одним из обязательных условий законности и обоснованности увольнения в связи с сокращением численности или штата работников является **предупреждение** нанимателем работника о предстоящем увольнении **не менее чем за два месяца до увольнения** (часть 3 статьи 43 ТК РФ). Такое предупреждение должно быть сделано в письменной форме и вручено работнику под роспись либо направлено заказным письмом с обратным уведомлением по месту проживания работника.

Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (часть 5 статьи 43 ТК РФ).

Если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

В коллективном договоре организации может быть предусмотрен более продолжительный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении по рассматриваемому основанию расторжения трудового договора.

Если наниматель не предупредил работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, такое увольнение признается незаконным.

В период срока предупреждения работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками.

До истечения двухмесячного срока предупреждения (или более продолжительного срока, установленного коллективным договором организации) **увольнение работника не допускается**. Это возможно только по письменной просьбе самого работника, изыскавшего возможность трудоустройства у другого нанимателя.

## **3. Предложение работнику другой имеющейся работы.**

На нанимателя возложена **обязанность** (часть 4 статьи 43 ТК РФ) в течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении предлагать работнику другую **имеющуюся** у него **работу**, которую работник может выполнять с учетом его специальности и квалификации, **в том числе**, с согласия работника, **с условием переобучения**.

Работнику, подпадающему под сокращение, необходимо предложить все имеющиеся в организации вакансии на момент подготовки уведомления об увольнении. Кроме того, предлагать вакансии работнику наниматель обязан по мере их появления до момента увольнения работника.

В том случае, если работник, например, работает в филиале, наниматель обязан предложить ему не только вакансии, которые имеются в филиале, но и те, которые имеются во всей организации в целом, в том числе в структурных подразделениях, расположенных в других населенных пунктах.

#### **4. Обязанность предварительного уведомления или получения согласия профсоюза.**

Расторжение трудового договора по пункту 1 статьи 42 ТК РФ производится после предварительного, но **не позднее чем за две недели** уведомления нанимателем соответствующего профсоюза (часть 1 статьи 46 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза (часть 2 статьи 46 ТК РФ).

Если в коллективном договоре организации, в которой осуществляется процедура сокращения численности или штата работников, имеется норма о том, что увольнение по пункту 1 статьи 42 ТК РФ производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюза, наниматель обязан получить предварительное согласие соответствующего профсоюза в соответствии с коллективным договором.

**При несоблюдении** установленного законодательством **срока уведомления (предупреждения) профсоюза или работника** о прекращении трудового договора, если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения (пункт 23 Постановления Пленума № 2).

За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средний заработок по правилам, установленным статьей 244 ТК РФ (за время вынужденного прогула).

Следует учитывать, что при возникновении трудового спора между работником и нанимателем, судом будут исследоваться вопросы соблюдения нанимателем условий коллективного договора о согласии (в том числе предварительном) профсоюза на расторжение трудового договора, а также будут выясняться следующие обстоятельства:

а) принято ли решение о согласии на увольнение правомочным составом профсоюза и в соответствии с его уставом;

б) дано ли согласие на увольнение по тем основаниям, которые были указаны нанимателем при обращении в профсоюз, а затем в приказе (распоряжении) об увольнении.

В целях обеспечения защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников при проведении процедуры сокращения численности или штата работников профсоюзному органу необходимо принять во внимание:

согласие на увольнение работника выдается по пункту 1 статьи 42 ТК РБ, то есть непосредственно по тому основанию, которое указывается нанимателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении;

если наниматель не получил согласие соответствующего профсоюза на увольнение работника по пункту 1 статьи 42 ТК РБ, то работник, по отношению к которому испрашивалось согласие не может быть уволен по инициативе нанимателя. При увольнении работника в том случае, когда соответствующий профсоюз не дал согласие на увольнение, работник подлежит восстановлению в связи с его незаконным увольнением;

решение соответствующего профсоюза об отказе в даче согласия на увольнение работника по рассматриваемому основанию является окончательным и не может быть обжаловано нанимателем;

членство в Белорусском профессиональном союзе работников леса (далее – Профсоюз) сохраняется за работниками, лишившимися работы в связи с сокращением штата (численности) на период учета в службе занятости в качестве безработного (абзац 4 пункта 18 Устава Профсоюза).

### **5. Требования законодательства о занятости населения.**

В случае **массового высвобождения** работников наниматель обязан **не менее чем за два месяца** до такого высвобождения письменно уведомить об этом орган по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя с указанием фамилии, профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников (часть 3 статьи 43 ТК РБ, абзац 4 части 1 статьи 21 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»).

Таким образом, уведомить органы занятости нужно практически одновременно с работником (если для уведомления работника коллективным договором не предусмотрен более продолжительный срок).

Критерии массового высвобождения работников определены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.04.2009 № 47 «О критериях массового высвобождения работников» (далее – постановление № 47).

Согласно постановлению N 47 массовым высвобождением работников считается расторжение нанимателем с работниками трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, а также срочных трудовых договоров до истечения срока их действия в случаях сокращения численности или штата работников по критериям, указанным в подпунктах 1.2 и 1.3 пункта 1 Постановления № 47.

Массовое высвобождение работников в организации определяется в случае, если количество высвобождаемых работников при сокращении численности или штата работников определено параметрами согласно приложению 1 к Постановлению N 47.

Частью 3 статьи 9.15 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях предусмотрена ответственность за неуведомление органов государственной службы занятости, несвоевременное или не в полном объеме уведомление этой службы нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя о предстоящем высвобождении работников. Несоблюдение законодательства о занятости населения влечет административную ответственность в виде предупреждения или наложение штрафа в размере от 5 до 20 базовых величин.

### **6. Предоставление одного свободного дня в неделю.**

В период срока предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности или штата работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем – с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей (часть 7 статьи 43 ТК РБ).

Более конкретные условия предоставления работнику одного свободного дня для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве могут быть предусмотрены в коллективном договоре организации.

### **7. Выплата выходного пособия. Выдача трудовой книжки.**

Не позднее дня увольнения наниматель обязан произвести все выплаты, причитающиеся работнику на день увольнения, в том числе и выходного пособия.

В соответствии с частью 4 статьи 48 ТК РБ при прекращении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников **выплачивается выходное пособие** в размере **не менее трехкратного среднего месячного заработка**.

Совместителям выходное пособие не выплачивается (часть 6 статьи 48 ТК РБ).

Кроме того, в день увольнения наниматель обязан выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку (часть 7 статьи 50 ТК РБ), за получение которой работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, собственноручно указав дату ее получения.

При прекращении трудового договора в связи с сокращением штата формулировка записи в трудовой книжке следующая: "Уволен в связи с сокращением штата работников, пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь".



При прекращении трудового договора в связи с сокращением численности формулировка записи в трудовой книжке следующая: "Уволен в связи с сокращением численности работников, пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь".

### **ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО НА ОСТАВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ**

При осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников обязательному соблюдению нанимателем подлежат нормы статьи 45 ТК РБ, а также иные нормы законодательства.

При сокращении численности или штата работников **преимущественное право** на оставление на работе предоставляется работникам **с более высокой производительностью труда и квалификацией** и в других случаях, предусмотренных законодательством (часть 1 статьи 45 ТК РБ).

Согласно абзацу 10 части 1 статьи 1 ТК РБ термин «квалификация» означает уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство).

Четкого определения термина «производительность труда» ТК РБ не содержит. Под производительностью труда следует понимать количественные и качественные показатели результатов труда.

Как правило, подтверждением производительности труда работника могут быть документы, фиксирующие результаты осуществляемой работником трудовой функции: отчеты, служебные записки, данные о выполнении норм выработки, а также иные документы, определяющие результативность (показатели) работы работника. Такие документы, в основном, используются в организациях при решении вопросов о премировании работников по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие и т.п.).

Если же итоги работы работника учитываются в составе бригады, в которой работник работает, представляется возможным учесть мнение бригадира или начальника структурного подразделения, в которое входит та или иная бригада.

Во избежание спорных ситуаций об уровне производительности труда того или иного работника наниматель вправе определить и назначить комиссию (либо одного ответственного) по проведению мониторинга работы членов бригады за конкретный период (неделя, месяц и др.), что позволило бы нанимателю принять объективное решение о производительности труда каждого из членов бригады.

Соблюдение права на преимущественное оставление на работе должно быть документально оформлено, например, путем составления нанимателем сравнительной таблицы произвольного характера.

Таким образом, при сокращении численности или штата работников наниматель самостоятельно определяет, труд кого из работников наиболее эффективен и необходим для организации.

**При равной производительности труда и квалификации преимущественное право** на оставление на работе при сокращении численности или штата отдается следующим категориям работников:

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

инвалидам;

другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации законодательством предоставлено,

в том числе:

ветеранам боевых действий на территории других государств (статья 18 Закона Республики Беларусь от 17.04.1992 № 1594-ХІІ «О ветеранах»;

лицам, избранным в состав профсоюзных органов (статья 24 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах»);

членам семей военнослужащих, погибших при исполнении обязанностей военной службы (статья 4 Закона Республики Беларусь от 04.01.2010 № 100-3 «О статусе военнослужащих»).

**Независимо от производительности труда и квалификации** имеют преимущественное право на оставление на работе инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, в других организациях.

## **ГАРАНТИИ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

Гарантии при прекращении трудового договора (контракта) установлены в отношении следующей категории работников:

беременных женщин;

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

одиноких матерей, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет).

В соответствии частью 3 статьи 268 ТК РБ расторжение трудового договора (контракта) с вышеуказанной категорией работников в связи с сокращением численности или штата работников **не допускается**.

К одиноким матерям, на которых распространяются гарантии, предусмотренные статьей 268 ТК РБ, следует относить женщин, не состоящих в браке и имеющих детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, а также вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей (часть 4 пункта 22 Постановления Пленума № 2).

Также расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников **недопустимо**:

с работниками моложе восемнадцати лет - без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (статья 282 ТК РБ);

с работниками, являющимися членами комиссии по трудовым спорам, - в период осуществления их полномочий (статья 240 ТК РБ);

с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них (часть 3 статьи 283 ТК РБ);

с работниками, призванными на военные и специальные сборы (часть 2 статьи 339 ТК РБ).

Законодательством о труде установлены также гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственные органы. Указанной категории работников после окончания полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) (статья 100 ТК РБ).

Социально-трудовые гарантии и преимущества работников при расторжении трудовых договоров с работниками в связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников, в зависимости от особенностей отрасли, предусмотрены действующими на 2014-2015 годы тарифными соглашениями:

1. Тарифное соглашение между Министерством лесного хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников леса.

2. Тарифное соглашение между Белорусским производственно-торговым концерном лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности и Белорусским профессиональным союзом работников леса.

**ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**между Министерством лесного хозяйства Республики Беларусь и**  
**Белорусским профессиональным союзом работников леса на**  
**2014-2015 годы**  
( извлечение)

1. Настоящее Тарифное соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено между Министерством лесного хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников леса в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2014-2015 годы.

2. Соглашение является нормативным актом, устанавливающим отраслевые принципы регулирования трудовых и социально-экономических отношений.

4. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Министерство лесного хозяйства Республики Беларусь (далее - Минлесхоз), осуществляющее управление деятельностью подчиненных ему государственных организаций и представляющее интересы нанимателей;

Белорусский профессиональный союз работников леса (далее - отраслевой профсоюз), чьи интересы представляет Республиканский комитет Белорусского профессионального союза работников леса (далее - Республиканский комитет профсоюза), выступающий от имени профсоюзных организаций, входящих в вышеуказанный профессиональный союз (далее – Стороны).

5. Минлесхоз признает Республиканский комитет профсоюза единственным полномочным представителем работников отрасли - членов отраслевого профсоюза - в коллективных переговорах и при заключении Соглашения.

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились о следующем:

39. Минлесхоз, организации в случае необходимости обоснованного проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организаций (более трех процентов от общей численности работающих), а также при намерении ликвидации, реорганизации или смены собственника организации, полной или частичной приостановки производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, информируют об этом Республиканский комитет профсоюза и соответствующие профсоюзные органы не позднее чем за три месяца, и

совместно разрабатывают меры, направленные на содействие занятости и соблюдение прав подлежащих увольнению работников.

40. В случае сокращения численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе, кроме предусмотренных законодательством оснований, дополнительно отдавать следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

добросовестно отработавшим в отрасли не менее 10 лет, которым до пенсии осталось три года и менее;

получившим профзаболевание или частичную потерю трудоспособности в данной организации;

женщинам, не состоящим в браке, воспитывающим несовершеннолетних детей;

работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

женщинам, мужья которых призваны на военную службу, имеющим детей;

одного из родителей многодетных семей и лиц, приравненных к ним.

41. В случае сокращения численности или штата работников не увольнять одновременно двух работников (супругов) из одной семьи, работающих в одной организации, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

42. В период срока предупреждения о сокращении работнику предоставляется один свободный день в неделю с сохранением не менее 50 процентов заработной платы для решения вопроса трудоустройства.

43. В случае увольнения работника по сокращению численности или штата, организации выплачивают, помимо выходного пособия, установленного законодательством, единовременную материальную помощь уволенному работнику в размерах, определяемых коллективными договорами, но не менее одного бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действующего на момент увольнения.

Министр лесного хозяйства  
Республики Беларусь

Председатель Белорусского  
профсоюза работников леса

М.М. Амелянович

Ч.С. Гоева

27 декабря 2013 года

27 декабря 2013 года

Зарегистрировано Министерством труда и социальной  
защиты Республики Беларусь 15 января 2014 года № 134

## **ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между Белорусским производственно-торговым концерном лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности и Белорусским профессиональным союзом работников леса на 2014-2015 годы (извлечение)**

1. Настоящее Тарифное соглашение (далее - Соглашение) заключено между Белорусским производственно-торговым концерном лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности и Белорусским профессиональным союзом работников леса в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2014 - 2015 годы.

2. Соглашение является нормативным актом, устанавливающим отраслевые принципы регулирования трудовых и социально-экономических отношений.

4. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Белорусский производственно-торговый концерн лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности (далее - Концерн), представляющий интересы входящих в него участников (далее – наниматели);

Белорусский профессиональный союз работников леса (далее – отраслевой профсоюз), чьи интересы представляет Республиканский комитет Белорусского профессионального союза работников леса (далее - Республиканский комитет профсоюза), выступающий от имени профсоюзных организаций, входящих в вышеуказанный профессиональный союз (далее – Стороны).

5. Концерн признает Республиканский комитет профсоюза единственным полномочным представителем работников отрасли членов отраслевого профсоюза - в коллективных переговорах и при заключении Соглашения.

## **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

Стороны договорились о следующем:

29. Наниматели, в соответствии с республиканской программой занятости населения разрабатывают мероприятия по созданию новых рабочих мест, обеспечению полной и продуктивной занятости работников,

оказывают помощь в трудоустройстве или переобучении высвобождаемых при сокращении численности, или штата работников.

30. За счет собственных средств наниматели обеспечивают профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку, переподготовку и обучение смежным профессиям работников.

31. В случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществляется выплата заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации.

33. В случае необходимости обоснованного проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организаций (более трёх процентов от общей численности работающих), а также при намерении ликвидации, реорганизации или смены собственника организации, полной или частичной приостановки производства, если это влечет сокращение рабочих мест, Концерн и наниматели информируют об этом Республиканский комитет и соответствующие профсоюзные органы не позднее, чем за три месяца и совместно разрабатывают меры, направленные на содействие занятости и соблюдение прав подлежащих увольнению работников.

34. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится с предварительного согласия профсоюзного комитета организации.

35. В случае сокращения численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе, кроме предусмотренных законодательством оснований, дополнительно отдавать следующим категориям работников (за исключением нарушителей трудовой дисциплины):

добросовестно отработавшим в отрасли не менее 10 лет, которым до пенсии осталось три года и менее;

получившим профзаболевание, или частичную потерю трудоспособности в данной организации;

женщинам, не состоящим в браке, воспитывающим несовершеннолетних детей;

работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

женщинам, мужья которых призваны на военную службу, имеющим детей;

одному из родителей многодетных семей и лиц, приравненных к ним.

36. В случае сокращения численности или штата работников не увольнять одновременно двух работников (супругов) из одной семьи, работающих в одной организации не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

37. В период срока предупреждения о сокращении работнику предоставляется один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса трудоустройства.

38. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях имеют члены профсоюза.

39. Организации, в соответствии с коллективными договорами, за счет собственных средств могут оказывать материальную помощь высвобождаемому по сокращению численности или штата работнику.

Председатель Белорусского  
производственно-торгового концерна  
лесной, деревообрабатывающей и  
целлюлозно-бумажной  
промышленности

Председатель Белорусского  
профсоюза работников леса

Ю.В. Назаров

Ч.С. Гоева

16 января 2014 года

16 января 2014

Зарегистрировано Министерством труда и социальной  
защиты Республики Беларусь 03 февраля 2014 года № 138

## **ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ**

Нередко возникают споры относительно того, действительно ли имело место сокращение численности или штата работников. Для правильного решения вопроса значение имеют штатное расписание (до и после изменения), планы по труду, сведения об изменении фонда заработной платы, приказы об изменении производственной деятельности и т.п.

В случае возникновения трудового спора между работником и нанимателем - предъявления иска о восстановлении на работе лицами, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников, судом в обязательном порядке будет дана правовая оценка проведенным мероприятиям по сокращению работников, в том числе, действительно ли произведено сокращение численности или штата работников, соблюдены ли при этом нанимателем нормы законодательства о труде, регулирующие порядок и условия расторжения трудового договора (пункт 25 Постановления Пленума № 2).



Если имело место увольнение работника по сокращению численности или штата работников, а спустя непродолжительное время - прием на его место нового работника, это может явиться доказательством того, что фактического сокращения не было. На практике в таких случаях говорят о фиктивном сокращении.

При рассмотрении трудовых споров обсуждение вопроса о целесообразности или нецелесообразности сокращения численности или штата работников в компетенцию суда не входит. В то же время всесторонней проверке судом подлежат соблюдение нанимателем законодательства, порядка и условий осуществления мероприятий по сокращению численности или штата работников, в том числе были ли нанимателем соблюдены порядок увольнения и гарантии для отдельных категорий работников, установленные законодательством (часть 1 пункта 22 Постановления Пленума № 2).

В том случае, если судом будет установлено, что трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения (часть 2 статьи 46 ТК РБ), порядка и условий увольнения (части 1, 2 статьи 43, статьи 45 ТК РБ) или дополнительных гарантий об увольнении, установленных ТК РБ (статья 240, часть 3 статьи 268, часть 3 статьи 283 ТК РБ), увольнение работника **будет признано незаконным**, и работник подлежит восстановлению на работе (часть 2 пункта 22 Постановления Пленума № 2).

В соответствии со статьями 243, 246 ТК РБ в случаях прекращения трудового договора без законного основания орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда, а также вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного действиями нанимателя.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Обеспечение защиты трудовых прав членов Белорусского профессионального союза работников леса (далее – Профсоюз) - одна из основных целей деятельности Профсоюза.

Практическая реализация защиты трудовых прав членов Профсоюза при осуществлении процедуры сокращения численности или штата работников достигается путем:

осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, о профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения) в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 06.05.2010 № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами»;

предоставления своевременных и необходимых разъяснений работникам организации об их трудовых правах и гарантиях, предоставленных законодательством, коллективным договором, соглашением;

реализацией организационными структурами Профсоюза права по просьбе своих членов и других граждан на обращение в суд с иском в защиту их трудовых и социально-экономических прав и интересов при нарушении нанимателем законодательства о труде (статья 86 ГПК Республики Беларусь, часть 3 статьи 19 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах»);

принятием иных мер в соответствии с законодательством и Уставом Профсоюза.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ,  
ИСПОЛЪЗУЕМЫХ В НАСТОЯЩИХ МЕТОДИЧЕСКИХ  
РЕКОМЕНДАЦИЯХ:**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 (ред. от 01.07.2014).
2. Закон Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-ХП «О профессиональных союзах» (ред. от 13.12.2011).
3. Указ Президента Республики Беларусь от 06.05.2010 № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами».
4. Закон Республики Беларусь от 17.04.1992 № 1594-ХП «О ветеранах» (ред. от 04.01.2014).
5. Закон Республики Беларусь от 04.01.2010 № 100-3 «О статусе военнослужащих» (ред. от 01.07.2014).
6. Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-3 «О занятости населения Республики Беларусь» (ред. от 04.01.2014).
7. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.04.2009 № 47 «О критериях массового высвобождения работников».
8. Устав Белорусского профессионального союза работников леса.
9. Тарифное соглашение между Министерством лесного хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников леса на 2014-2015 годы (нормативный акт)
10. Тарифное соглашение между Белорусским производственно-торговым концерном лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности и Белорусским профессиональным союзом работников леса на 2014-2015 годы (нормативный акт).

**РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ  
БЕЛОРУССКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
СОЮЗА РАБОТНИКОВ ЛЕСА**

220126, г. Минск, пр. Победителей 21,

тел/факс 203-85-71

E-mail: [RKlesa@tut.by](mailto:RKlesa@tut.by)

