



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

САРАТОВСКАЯ
ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

**Методическое пособие для проведения
занятия профсоюзного кружка**

«Гарантии и компенсации»

2011г.

Занятие профсоюзного кружка на тему:

«Гарантии и компенсации»

(Материалы взяты из Интернета: «Методическое пособие» подготовлено главным специалистом по правовой работе ГК Профсоюза Горинович О.В.)

Задачи: 1. Ознакомить работников образовательных учреждений с понятиями и видами гарантий и компенсаций.

2. Разъяснить порядок применения гарантий и компенсаций, связанных с расторжением трудового договора.

Вступление.

Статья 164 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК) даёт понятие гарантий и компенсаций.

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, причем в самостоятельные подгруппы могут быть объединены гарантии реализации предоставленных работникам прав и гарантии защиты нарушенных трудовых прав. С помощью гарантий осуществляется обеспечение надлежащего исполнения работником обязанностей в рамках заключенного с ним трудового договора.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Кодексом и другими федеральными законами. (Например, в случае использования работником при исполнении трудовых обязанностей личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику должна быть выплачена соответствующая компенсация за износ (амортизацию) этого имущества и возмещены расходы, связанные с его использованием (ст. 188 ТК).

Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ гарантии и компенсации работникам предоставляются как в случаях, перечисленных в статье 165 ТК, так и в некоторых других случаях. Так, Трудовой кодекс РФ, в частности, предусматривает:

- гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39);
- гарантии защиты персональных данных работника (ст. 86);
- гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182);
- гарантии работнику при временной нетрудоспособности (ст. 183);
- гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184);
- гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование) (ст. 185);
- гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее

компонентов (ст. 186);

- гарантии и компенсации работникам, направляемым для повышения квалификации (ст. 187);
- компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, а также возмещение расходов, связанных с его использованием (ст. 188);
- гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220);
- гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями (гл. 41);
- гарантии работникам в возрасте до 18 лет (гл. 42);
- гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора (ст. 279);
- гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287);
- гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом (ст. 302);
- гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (гл. 50);
- гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей (ст. 340);
- гарантии и компенсации спортсменам, тренерам (гл. 54.1);
- гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы (ст. 374);
- гарантии освобожденным профсоюзным работникам (ст. 375);
- гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376);
- гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора (ст. 405);
- гарантии работникам в связи с проведением забастовки (ст. 414).

Предоставление отдельным категориям работников в определенных случаях гарантий и компенсаций предусмотрено рядом федеральных законов. Например, согласно Закону РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" определенным категориям граждан, работающим в соответствующей зоне, гарантируется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу с вредными условиями труда, с выплатой единовременной компенсации на оздоровление. К числу федеральных законов, устанавливающих для работников различные гарантии и компенсации, следует также отнести Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" и другие федеральные законы.

Определенные виды **дополнительных гарантий** и компенсаций работникам, случаи их предоставления, а также повышение размеров компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, могут предусматриваться **коллективными договорами и соглашениями**.

На сегодняшнем занятии профсоюзного кружка мы рассмотрим подробно только главу 27 Трудового кодекса РФ: «Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора».

Статья 179 ТК определяет преимущественное право на оставление на

работе при сокращении численности или штата работников

Часть 1 статьи 179 закрепляет основанное на объективных критериях правило отбора работников для оставления на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников. Преимущественное право на оставление на работе предоставлено работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Конституционный Суд РФ в своих решениях неоднократно указывал, что, устанавливая в качестве таких критериев более высокую производительность труда работника и его квалификацию, законодатель исходил как из необходимости предоставления дополнительных мер защиты трудовых прав работникам, имеющим более высокие результаты трудовой деятельности и профессиональные качества, так и из интереса работодателя, направленного на продолжение трудовых отношений с наиболее квалифицированными и эффективно выполняющими трудовые обязанности работниками.

Квалификация работника - степень и вид профессиональной обученности, наличие соответствующего комплекса знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения определенной работы. Уровень квалификации работника подтверждается документами об образовании, о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации, о наличии ученой степени или ученого звания, а также записями в трудовой книжке, подтверждающими стаж работы в определенной должности, либо по определенной профессии или специальности.

Если производительность труда одного работника по сравнению с другим выше, а квалификация ниже, то вопрос о преимущественном праве на оставление на работе решается работодателем с учетом конкретных обстоятельств.

При равной производительности труда и квалификации работников вопрос о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников решается в соответствии с ч. 2 статьи 179 ТК, в которой перечислены работники, которым отдается предпочтение, причем последовательность перечисления указанных категорий работников значения не имеет: «При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе 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 у данного работодателя 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».

Задача. При сокращении штата в школе кому должно быть отдано предпочтение в оставлении на работе:

- А. учителю - пенсионеру, имеющему высшую квалификационную категорию**
 - Б. учителю, имеющему первую квалификационную категорию и двух несовершеннолетних детей (5 и 10 лет) на иждивении?**
- (Правильный ответ- А)**

Часть 3 статьи 179 ТК предусматривает возможность установления в

коллективном договоре иных категорий работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при условии равной производительности труда и квалификации.

Например, согласно пункту 4.1.2. Соглашения между администрацией г. Саратова, комитетом по образованию г. Саратова и Саратовской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2009-2011 годы преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренных статьёй 179 ТК, обладают работники предпенсионного возраста (не более, чем за 2 года до пенсии); педагогические работники – не более, чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребёнка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; председатели первичных профсоюзных организаций, не освобождённые от основной работы.

Преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников должно определяться только в отношении работников, занимающих одинаковые должности в одном структурном подразделении.

Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации закрепляет статья 180 ТК.

В первую очередь, это **предупреждение работника о предстоящем увольнении** в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности или штата персонально и под роспись означает, что подлежащему увольнению работнику необходимо лично вручить письменное уведомление, факт ознакомления с которым он удостоверяет своей подписью с указанием даты предупреждения. В случае отказа работника от получения предупреждения о предстоящем увольнении составляется соответствующий акт.

Работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца до увольнения, что свидетельствует об установлении в части 2 статьи 180 ТК лишь минимального срока предупреждения. Вполне правомерно предупредить работника и за больший срок, что создает для него благоприятные условия для поиска новой работы.

Для отдельных категорий работников ТК предусматривает иные сроки предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации либо в связи с сокращением численности или штата работников. Так, работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, должны быть предупреждены об увольнении по указанным основаниям не менее чем за три календарных дня (ст. 292 ТК), а работники, занятые на сезонных работах, - не менее чем за семь календарных дней (ст. 296 ТК).

Более продолжительные сроки предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности или штата могут быть предусмотрены в коллективных договорах и соглашениях.

Указывая в уведомлении о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников конкретную дату расторжения трудового договора, работодатель должен учитывать правило, предусмотренное ч. 6 ст. 81 ТК, согласно которому не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. В этих случаях увольнение производится по окончании временной нетрудоспособности или отпуска.

ВНИМАНИЕ! Предупреждение о предстоящем увольнении в связи с

сокращением численности или штата направляется только тем работникам, которые подлежат увольнению, т.е. после проведения процедуры определения преимущественного права на оставление на работе.

ОБРАЗЕЦ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ О ПРЕДСТОЯЩЕМ УВОЛЬНЕНИИ

**АДМИНИСТРАЦИЯ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД САРАТОВ»
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 95"**

410004, ул. 2-ая Садовая, 23

06.06.2011 г. №_000

**Меркулову А.Н.
преподавателю-организатору ОБЖ**

Уважаемый Александр Николаевич!

Администрация муниципального общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 95» предупреждает Вас о сокращении должности преподаватель-организатор ОБЖ в штатном расписании школы в 2011-2012 учебном году в соответствии с приказом №__ от _____.

В связи с этим предлагаем Вам вакантные должности: учителя ОБЖ с педагогической нагрузкой 6 часов в неделю, социального педагога, рабочего по комплексной уборке помещения.

В случае Вашего отказа от предложенных должностей Вы будете уволены по сокращению штата в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ с 31.08.2011 г. и Вам будут предоставлены гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.178, 180 Трудового кодекса РФ.

Директор

И.Р. Гайнутдинова

Задача. Социальный педагог, являющийся членом профсоюза, был уволен из детского сада 25 августа 2011 года в связи с сокращением штата, о чём администрация поставила его в известность в письменной форме 16 июня 2011 года. Соблюдено ли трудовое законодательство?

(Правильный ответ – да)

В коллективных договорах и соглашениях для работников, получивших уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности или штата, могут быть предусмотрены **дополнительные гарантии**, связанные с необходимостью поиска новой работы. Например, согласно п. 4.1.5. Соглашения между администрацией г. Саратова, комитетом по образованию г. Саратова и Саратовской городской организацией Профсоюза работников народного

образования и науки РФ на 2009-2011 годы рекомендуется предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска нового места работы до расторжения трудового договора.

Часть 3 статьи 180 ТК предусматривает возможность работодателя расторгнуть трудовой договор с работником, подлежащим увольнению в связи с ликвидацией организации либо в связи с сокращением численности или штата, **до истечения срока предупреждения**. При этом досрочное увольнение допускается при соблюдении следующих условий:

- 1) инициатива расторжения трудового договора до истечения срока предупреждения исходит от работодателя;
- 2) работник дает письменное согласие на досрочное увольнение;
- 3) работнику выплачивается дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения.

Цель выплаты дополнительной компенсации заключается в возмещении работнику того заработка, который он мог бы получить, работая на прежней работе в течение всего срока предупреждения. Выплата дополнительной компенсации производится одновременно с выплатой выходного пособия и иных сумм, причитающихся работнику при увольнении.

Инициатива расторжения трудового договора до истечения срока предупреждения может исходить и от работника, подлежащего увольнению в связи с ликвидацией организации либо в связи с сокращением численности или штата. В этом случае права на получение дополнительной компенсации, предусмотренной ч. 3 статьи 180 ТК, работник не приобретает и выплата указанной компенсации зависит от усмотрения работодателя. Увольнение работника по его просьбе, выраженной в письменной форме, до истечения срока предупреждения является правом, а не обязанностью работодателя.

В соответствии с данной статьей на работодателя возложена **обязанность по предложению работнику**, подлежащему увольнению в связи с сокращением численности или штата, **другой имеющейся работы (вакантной должности)**, в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК, в которой определены требования, которым должна соответствовать указанная работа. Так, работодатель обязан предложить 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 решении вопроса о переводе работника на другую работу, как указывается в п. 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

Работодатель обязан предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Работодатель вправе предложить работнику, подлежащему увольнению в связи с сокращением численности или штата, должности, которые не являются вакантными, но заняты работниками, временно отсутствующими на работе в связи с длительной командировкой, продолжительным заболеванием, необходимостью ухода за детьми, не достигшими возраста трех лет, и т.д.

Работодатель не обязан предлагать работнику вышестоящие должности, а

также должности, которые потребуют дополнительного обучения, переобучения либо повышения квалификации. В свою очередь, работник не вправе требовать от работодателя направления на обучение, переобучение и повышение квалификации с целью последующего трудоустройства на имеющиеся у работодателя вакансии.

Возможность переобучения и повышения квалификации работников, увольняемых из организации в связи с сокращением численности или штата, за счет средств работодателя может быть предусмотрена в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах.

Предложение работнику, подлежащему увольнению в связи с сокращением численности или штата, имеющихся у работодателя вакансий осуществляется **в письменной форме**. Работник письменно должен либо подтвердить свое согласие занять одну из предложенных вакансий, либо выразить свой отказ от предложенных должностей. Если работник отказывается от ознакомления с предложенным работодателем перечнем вакансий, составляется соответствующий акт.

Трудовой кодекс РФ, устанавливая процедуру трудоустройства работника, не предусматривает точного количества предложений вакансий, которое работодатель должен сделать работнику в период срока предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности или штата. Перечень вакантных должностей вручается работнику одновременно с письменным предупреждением о предстоящем увольнении.

Целесообразно предлагать работнику вакансии по мере их появления в течение всего срока предупреждения об увольнении. В последний день работы работнику необходимо еще раз предложить все вакансии, отвечающие соответствующим требованиям, в том числе и те, от которых он ранее отказался, если они остаются незанятыми.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профкома принимает необходимые меры, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором. К массовому высвобождению работников в образовательной отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней (пункт 4.1.1. Соглашения между администрацией г. Саратова, комитетом по образованию г. Саратова и Саратовской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2009-2011 годы).

ВНИМАНИЕ! При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников следует иметь в виду, что в отношении отдельных категорий работников в трудовом законодательстве, соглашениях, коллективных договорах установлены ограничения либо запрет на увольнение по указанному основанию.

Например, в силу ст. 261 ТК не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата 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.

Дополнительные гарантии и компенсации работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации либо в связи с сокращением численности или штата, предусмотрены в отдельных федеральных законах и иных нормативных правовых актах. Можно привести отдельные примеры:

1) в ст. 32 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" предусмотрено, что по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж

на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, предусмотренной ст. 27 и 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. Размер этой пенсии определяется по нормам страховой части трудовой пенсии по старости, установленным Федеральным законом "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

2) При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в коллективных договорах и соглашениях может предусматриваться выплата единовременных пособий, предоставление других социальных льгот и гарантий сверх установленных законодательством.

Например, в коллективном договоре может быть установлено, что работникам, уволенным из организации в связи сокращением численности или штата работников организации, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с их квалификацией в данную организацию в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

Статья 178 Трудового кодекса РФ определяет **выходное пособие** как денежную сумму, выплачиваемую работнику при прекращении трудового договора в случаях и размерах, предусмотренных законом, коллективным договором либо трудовым договором.

Размеры выходного пособия дифференцированы в зависимости от основания прекращения трудового договора.

Выходное пособие **в размере среднего месячного заработка** выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК) либо в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК).

Аналогичный размер выходного пособия предусмотрен для случая, когда трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, причем выплата его осуществляется при условии отсутствия вины работника в нарушении указанных правил (ч. 3 ст. 84 ТК).

Основания расторжения трудового договора, обуславливающие выплату выходного пособия **в размере двухнедельного среднего заработка**, перечислены в части 3 статьи 178 ТК. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (**пункт 8 части первой статьи 77** настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (**пункт 1 части первой статьи 83** настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (**пункт 2 части первой статьи 83** настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (**пункт 9 части первой статьи 77** настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (**пункт 5 части первой статьи 83** настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (**пункт 7 части первой статьи 77** настоящего Кодекса).

Лицам, работающим по совместительству, выходные пособия при увольнении выплачиваются **на общих основаниях** в соответствии со ст. 287 ТК.

Для отдельных категорий работников предусмотрены **особые правила** выплаты выходного пособия:

Так, при прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 296 ТК).

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором (ст. 292 ТК).

Расчет размера выходного пособия при увольнении требует определения размера среднего заработка работника. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК, используется единый порядок ее исчисления, установленный ст. 139 ТК. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. Расчет производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). Перечень выплат, учитываемых для расчета среднего заработка, предусмотрен п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922.

Помимо выплаты выходного пособия при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК) статья 178 предусматривает **правило о сохранении за уволенным работником среднего месячного заработка на период трудоустройства**, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Причины задержки трудоустройства значения не имеют. Средний заработок за второй месяц выплачивается работодателем по окончании указанного периода при условии предъявления бывшим работником паспорта и трудовой книжки, в которой отсутствует запись о приеме на новую работу.

Сохранение в исключительных случаях за уволенным работником среднего заработка в течение третьего месяца со дня увольнения по основаниям, указанным в ч. 1 статьи 178, возможно при наличии следующих условий:

- обращение работника в органы службы занятости в течение двух недель после

увольнения;

- принятие органами службы занятости соответствующего решения.

Решение органов службы занятости о сохранении за уволенным по указанным основаниям работником среднего заработка за третий месяц принимается при условии своевременного обращения работника, ищущего работу, в указанные органы, признания его в установленном порядке безработным и невозможности предоставления ему подходящей работы.

Подходящей, согласно ст. 4 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-I "О занятости населения в Российской Федерации", считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Подходящей не может считаться работа, если:

- 1) она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- 2) условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;

3) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке.

Выплата сохраняемого за уволенным работником среднего заработка за третий месяц поиска работы производится работодателем по прежнему месту работы при условии предъявления бывшим работником паспорта, трудовой книжки с отсутствующей записью о приеме на новую работу и документа, подтверждающего принятие органами службы занятости решения о сохранении среднего заработка в течение третьего месяца со дня увольнения по основаниям, указанным в ч. 1 статьи 178.

Если работник в течение второго или третьего месяца после увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации поступил на новую работу, то средний заработок сохраняется за дни, предшествующие трудоустройству.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников с лицами, работающими по совместительству, средний заработок на период трудоустройства не сохраняется.

Выходное пособие, а также средний месячный заработок, сохраняемый за работником на период трудоустройства в определенных законом случаях, являясь компенсационными выплатами, связанными с увольнением работника, не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц в соответствии с п. 3 ст. 217 Налогового кодекса РФ.

Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации

Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации является одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК).

Расторжение трудового договора с вышеуказанными работниками производится новым собственником не позднее трех месяцев с момента возникновения у него права собственности, что предусмотрено в ст. 75 ТК.

В п. 32 Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указывается, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности:

- при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц;
- при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность;
- при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот;
- при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот.