

**ОТДЕЛ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
Министерства здравоохранения
Свердловской области**

Руководителям государственных
учреждений Свердловской области

10.03.2015 № 03-05.04/107

О гарантиях и компенсациях
работникам, связанных с расторжением
трудового договора

Уважаемые руководители!

В связи с проведением углубленного анализа ситуации на рынке труда медицинских работников Министерством здравоохранения Российской Федерации проводится федеральный мониторинг о предоставлении информации о возможном в 2015 году высвобождении работников медицинских организаций, в связи с ликвидацией (реорганизацией) организации, либо сокращением численности или штата работников в ежемесячном режиме.

В целях поддержки работников медицинских организаций при их высвобождении и оказанию содействия в их трудоустройстве, а также в связи с поступающими вопросами в части соблюдения трудового законодательства при прекращении трудового договора Министерство здравоохранения Свердловской области обращает внимание на следующие нормы Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Прекращение трудового договора с работниками осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

ТК РФ предусмотрено предоставление работникам определённых гарантий и компенсаций при прекращении трудового договора, в частности:

1. В связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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.

2. В случае увольнения работника с его письменного согласия в связи сокращением численности или штата работников организации до истечения двухмесячного периода предупреждения ему выплачивается дополнительная компенсация в размере среднего заработка, который исчисляется пропорционально времени, оставшемуся до истечения двухмесячного срока (часть третья статьи 180 ТК РФ).

3. В случае расторжения трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ), призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ), восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ), отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой

статьи 77 ТК РФ), признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ), отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ) работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (статья 178 ТК РФ).

4. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (статья 181 ТК РФ).

5. В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 ТК РФ ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

6. В соответствии со статьей 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованных отпусков независимо от их общей продолжительности и оснований, по которым прекращается трудовой договор.

Особо обращаем внимание, что в соответствии со статьей 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в статье 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Настоящая информация направляется для руководства и использования в работе.

Кроме того, обращаем Ваше внимание, что информацию о высвобождении в 2015 году работников медицинских организаций, в связи с ликвидацией (реорганизацией) организации, либо сокращением численности или штата работников, необходимо направлять в отдел государственной службы и кадровой политики ежемесячно в срок до 2 числа месяца, следующего за отчетным, согласно приложению, по состоянию на первое число отчетного месяца с нарастающим итогом.

Также предлагаем проводить разъяснительную работу с работниками о мерах поддержки при их возможном высвобождении в связи с ликвидацией (реорганизацией) организации, либо сокращением численности или штата работников под роспись.

С уважением,

Начальник отдела государственной
службы и кадровой политики



Т.Н. Шулепова