

**Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ
«О муниципальной службе в Российской Федерации»**

Статья 3. Правовые основы муниципальной службы в Российской Федерации

2. На муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными настоящим Федеральным законом.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 15. Трудовые отношения

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (**работы по должности в соответствии со штатным расписанием**, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 57. Содержание трудового договора

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

трудовая функция (**работа по должности в соответствии со штатным расписанием**, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

СТРУКТУРА И ШТАТНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ

Структура и штатная численность — локальный нормативный акт, регламентирующий состав структурных подразделений организации, и ее штатную численность, применяемый при разработке штатного расписания.

Как правило, в тексте документа указываются коды структурных подразделений, их наименования и количество штатных единиц работников.

Документ разрабатывается и принимается в случаях, установленных законодательными актами и/или уставом муниципального образования.

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 17 марта 2004 г. № 2**

**О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

16. ... Под **структурными подразделениями** следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.

Пример:

**Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ
«Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»**

Статья 34. Органы местного самоуправления

1. Структуру органов местного самоуправления составляют:
- представительный орган муниципального образования,
 - глава муниципального образования,
 - местная администрация (исполнительно-распорядительный орган муниципального образования),
 - контрольно-счетный орган муниципального образования,
 - иные органы и выборные должностные лица местного самоуправления, предусмотренные уставом муниципального образования и обладающие собственными полномочиями по решению вопросов местного значения.

Статья 37. Местная администрация

8. **Структура местной администрации** утверждается представительным органом муниципального образования по представлению главы местной администрации. В структуру местной администрации могут входить отраслевые (функциональные) и территориальные органы местной администрации.

Принят решением
городского Совета Новосибирска
от 27.06.2007 № 616

**УСТАВ
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

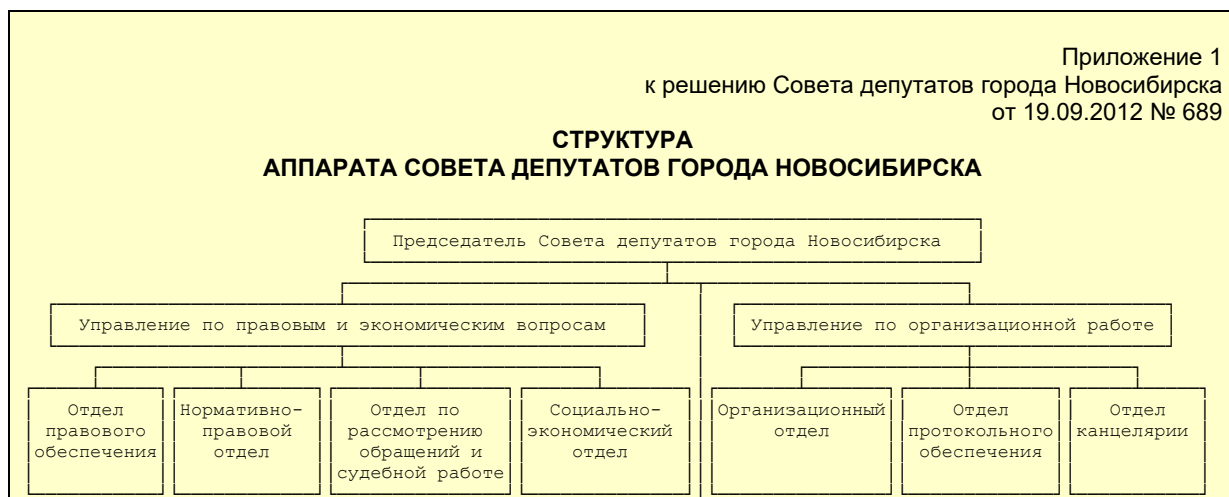
Статья 27. Органы местного самоуправления города Новосибирска

1. Структуру органов местного самоуправления города Новосибирска составляют:
- 1) представительный орган муниципального образования города Новосибирска - Совет депутатов города Новосибирска;
 - 2) глава муниципального образования города Новосибирска - мэр города Новосибирска;
 - 3) местная администрация (исполнительно-распорядительный орган) муниципального образования города Новосибирска - мэрия города Новосибирска;
 - 4) контрольно-счетный орган муниципального образования города Новосибирска - контрольно-счетная палата города Новосибирска.

Статья 36. Обеспечение деятельности Совета депутатов города Новосибирска

Организационное, правовое, информационное и иное обеспечение деятельности Совета депутатов города Новосибирска осуществляет аппарат Совета депутатов города Новосибирска.

Положение об аппарате Совета депутатов города Новосибирска, **структура аппарата Совета депутатов города Новосибирска и его штатная численность** утверждаются решениями Совета депутатов города Новосибирска.



Секретариат Совета	Сектор специалистов постоянных комиссий	Отдел информационного обеспечения и мониторинга	Отдел бухгалтерского учета и отчетности	Отдел муниципальной службы и кадров	Хозяйственный отдел	Отдел контрактной службы
-----------------------	--	--	--	---	------------------------	--------------------------------

Приложение 2 к решению
Совета депутатов города Новосибирска
от 19.09.2012 № 689

ШТАТНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ
АППАРАТА СОВЕТА ДЕПУТАТОВ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

№ п.	Наименование должностей муниципальной службы	Количество штатных единиц
1	2	3
1	Начальник управления	2
2	Советник председателя Совета депутатов города Новосибирска	2
3	Помощник председателя Совета депутатов города Новосибирска	1
4	Помощник заместителя председателя Совета депутатов города Новосибирска, осуществляющего свои полномочия на постоянной основе	3
5	Заместитель начальника управления - начальник отдела	3
6	Начальник отдела	9
7	Заместитель начальника отдела	4
8	Консультант	58
9	Главный специалист	2
	Итого:	84

Статья 35. Компетенция Совета депутатов города Новосибирска

2. К полномочиям Совета депутатов города Новосибирска также относится:

3) утверждение по представлению мэра города Новосибирска **структуры мэрии города Новосибирска**;

Статья 38. Полномочия мэра города Новосибирска

1. Мэр города Новосибирска осуществляет следующие полномочия:

17) разрабатывает и представляет на утверждение Совета депутатов города Новосибирска **структуру мэрии города Новосибирска**, утверждает положения о структурных подразделениях (отраслевых (функциональных) и территориальных органах) мэрии города Новосибирска, не являющихся юридическими лицами;

Статья 41. Структура мэрии города Новосибирска

2. **Структура мэрии города Новосибирска утверждается Советом депутатов города Новосибирска по представлению мэра города Новосибирска.** В структуру мэрии города Новосибирска входят **структурные подразделения (отраслевые (функциональные) и территориальные органы) мэрии города Новосибирска.**

3. Структурные подразделения (отраслевые (функциональные) и территориальные органы) мэрии города Новосибирска, не обладающие правами юридического лица, осуществляют свою деятельность на основании положений, утверждаемых правовыми актами мэрии города Новосибирска.

4. Структурные подразделения (отраслевые (функциональные) и территориальные органы) мэрии города Новосибирска могут обладать правами юридического лица.

Структурные подразделения (отраслевые (функциональные) и территориальные органы) мэрии города Новосибирска, обладающие правами юридического лица, действуют на основании решений Совета депутатов города Новосибирска об учреждении таких структурных подразделений (отраслевых (функциональных) и территориальных органов) в форме муниципальных казенных учреждений и положений о них, утверждаемых решениями Совета депутатов города Новосибирска по представлению мэра города Новосибирска.

ГОРОДСКОЙ СОВЕТ НОВОСИБИРСКА

РЕШЕНИЕ

от 7 июля 2004 г. № 425

О СТРУКТУРЕ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

(в ред. решений городского Совета
от 22.03.2006 № 223, от 19.04.2006 № 237, от 27.11.2006 № 420,
от 25.04.2007 № 575, решений Совета депутатов г. Новосибирска
от 05.12.2007 № 804, от 06.02.2008 № 882, от 29.04.2009 № 1225,
от 28.09.2010 № 145, от 22.12.2010 № 281, от 22.02.2011 № 311,
от 28.04.2011 № 370, от 28.09.2011 № 443, от 30.11.2011 № 490,
от 29.10.2012 № 707, от 28.11.2012 № 748, от 25.09.2013 № 956,
от 24.12.2014 № 1273, от 31.03.2015 № 1328, от 02.12.2015 № 113,
от 26.04.2016 № 200, от 25.04.2017 № 406, от 24.05.2017 № 424,
от 04.12.2019 № 897, от 21.04.2021 № 127)

В соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Новосибирска городской Совет решил:

1. Утвердить структуру мэрии города Новосибирска (приложение).

Приложение к решению
городского Совета от 07.07.2004 № 425

СТРУКТУРА МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

1. Мэр города Новосибирска.

2. Первые заместители мэра города Новосибирска.

3. Заместители мэра города Новосибирска.

4. Структурные подразделения (отраслевые (функциональные) органы) мэрии города Новосибирска:

4.1. Департаменты:

4.1.1. Департамент энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города.

4.1.2. Департамент транспорта и дорожно-благоустроительного комплекса мэрии города Новосибирска.

4.1.3. Департамент инвестиций, потребительского рынка, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска.

4.1.4. Департамент земельных и имущественных отношений мэрии города Новосибирска.

4.1.5. Департамент строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска.

4.1.6. Департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска.

4.1.7. Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска.

4.1.8. Департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска.

4.1.9. Департамент организационно-контрольной работы мэрии города Новосибирска.

4.1.10. Департамент связи и информатизации мэрии города Новосибирска.

4.1.11. Департамент по чрезвычайным ситуациям и взаимодействию с административными органами мэрии города Новосибирска.

4.1.12. Департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска.

4.1.13. Департамент информационной политики мэрии города Новосибирска.

4.1.14. Департамент правовой и кадровой работы мэрии города Новосибирска.

4.1.15. Департамент образования мэрии города Новосибирска.

4.2. Управления:

4.2.3. Управление общественных связей мэрии города Новосибирска.

4.2.4. Управление архитектурно-строительной инспекции мэрии города Новосибирска.

4.2.8. Управление делами мэрии города Новосибирска.

4.2.9. Управление по организационному обеспечению деятельности мэра города Новосибирска.

4.2.14. Управление контрольно-ревизионной работы мэрии города Новосибирска.

4.3. Комитеты:

4.3.7. Комитет по международному сотрудничеству мэрии города Новосибирска.

4.4. Отделы:

4.4.1. Отделы по организационному обеспечению деятельности первых заместителей мэра города Новосибирска.

4.4.2. Отделы по организационному обеспечению деятельности заместителей мэра города Новосибирска.

4.4.4. Отдел по мобилизационной работе мэрии города Новосибирска.

5. Структурные подразделения (территориальные органы) мэрии города Новосибирска:

5.1. Администрация Дзержинского района города Новосибирска.

- 5.4. Администрация Калининского района города Новосибирска.
- 5.5. Администрация Кировского района города Новосибирска.
- 5.6. Администрация Ленинского района города Новосибирска.
- 5.7. Администрация Октябрьского района города Новосибирска.
- 5.8. Администрация Первомайского района города Новосибирска.
- 5.9. Администрация Советского района города Новосибирска.
- 5.11. Администрация Центрального округа по Железнодорожному, Заельцовскому и Центральному районам города Новосибирска.

ГОРОДСКОЙ СОВЕТ НОВОСИБИРСКА

РЕШЕНИЕ

от 22 февраля 2006 г. № 207

О ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНАХ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

(в ред. решений Совета депутатов г. Новосибирска
от 25.11.2009 № 1480, от 23.12.2009 № 1488, от 02.02.2011 № 289,
от 26.10.2011 № 454, от 19.09.2012 № 678, от 29.10.2012 № 709,
от 25.09.2013 № 961, от 26.02.2014 № 1051, от 26.11.2014 № 1238,
от 27.05.2015 № 1352, от 24.06.2015 № 1371, от 24.06.2015 № 1377,
от 24.06.2015 № 1379, от 28.09.2016 № 272, от 24.05.2017 № 421,
от 24.12.2018 № 732, от 20.03.2019 № 764, от 19.06.2019 № 827,
от 22.09.2021 № 197, от 27.10.2021 № 219, от 27.04.2022 № 338,
от 26.04.2023 № 535)

В соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьей 30 Устава города Новосибирска, городской Совет решил:

1. Учредить территориальные органы мэрии города Новосибирска:
администрация Дзержинского района города Новосибирска;
администрация Калининского района города Новосибирска;
администрация Кировского района города Новосибирска;
администрация Ленинского района города Новосибирска;
администрация Октябрьского района города Новосибирска;
администрация Первомайского района города Новосибирска;
администрация Советского района города Новосибирска;
2. Утвердить Положение об администрации района (округа по районам) города Новосибирска (приложение).
3. Установить, что администрации районов города Новосибирска действуют на основании Положения об администрации района (округа по районам) города Новосибирска, утвержденного настоящим решением.

Приложение к решению
городского Совета от 22.02.2006 № 207

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНА (ОКРУГА ПО РАЙОНАМ) ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

4. Организация деятельности администрации

- 4.1. Администрацию возглавляет глава администрации, который назначается и освобождается от должности мэром.
- 4.2. Структура администрации разрабатывается главой администрации в соответствии с типовой структурой, утверждаемой правовым актом мэрии, и **утверждается мэром**.

Статья 43. Правовой статус контрольно-счетной палаты города Новосибирска

4. Контрольно-счетная палата города Новосибирска образуется в составе председателя, заместителя председателя, аудиторов и аппарата контрольно-счетной палаты города Новосибирска.

Штатная численность контрольно-счетной палаты города Новосибирска определяется решением Совета депутатов города Новосибирска по представлению председателя контрольно-счетной палаты города Новосибирска с учетом необходимости выполнения возложенных законодательством полномочий, обеспечения организационной и функциональной независимости контрольно-счетной палаты города Новосибирска.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЕ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

Раздел 2. СОСТАВ И СТРУКТУРА ПАЛАТЫ

Статья 3. Состав и структура палаты

1. Палата образуется в составе председателя, заместителя председателя, аудиторов и аппарата палаты.
2. Аппарат палаты состоит из инспекторов и иных штатных работников.
3. Срок полномочий председателя, заместителя председателя, аудиторов палаты составляет пять лет.
4. Штатная численность палаты определяется решением Совета по представлению председателя палаты с учетом необходимости выполнения возложенных законодательством полномочий, обеспечения организационной и функциональной независимости палаты.
5. Председатель, заместитель председателя, аудиторы палаты являются должностными лицами палаты.
6. Гарантии статуса должностных лиц палаты определяются федеральным законодательством.
7. Структура палаты определяется председателем палаты.

Приложение 2 к решению
Совета депутатов
города Новосибирска
от 26.10.2011 № 455

**ШТАТНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ
КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

Таблица

№ п.	Наименование должности	Количество штатных единиц
1	2	3
1	Председатель	1
2	Заместитель председателя палаты	1
3	Аудитор	5
4	Инспектор	26
5	Главный специалист	3
Итого:		36

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Штатное расписание применяется для оформления:

- структуры,
- штатного состава,
- штатной численности.

Обязанность разработки и утверждения штатного расписания в конкретном муниципальном образовании определяется ее уставом.

Примеры из действующих Уставов:

УСТАВ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА Принят решением городского Совета Новосибирска от 27.06.2007 № 616	Статья 38. Полномочия мэра города Новосибирска 1. Мэр города Новосибирска осуществляет следующие полномочия: 18) определяет штаты мэрии города Новосибирска, 2. В случае временного отсутствия мэра города Новосибирска или невозможности исполнения им должностных обязанностей его полномочия осуществляет один из первых заместителей мэра города Новосибирска в соответствии с правовым актом мэрии города Новосибирска. 3. Отдельные полномочия, отнесенные законодательством и настоящим Уставом к ведению мэра города Новосибирска, могут быть переданы им первым заместителям мэра города Новосибирска, заместителям мэра города Новосибирска, иным должностным лицам мэрии города Новосибирска.	
УСТАВ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОДА ИСКИТИМА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ Принят решением Совета депутатов города Искитима от 26.12.2012 № 170	Статья 44. Полномочия Главы города 1. Глава города обладает следующими полномочиями: 11) разрабатывает и представляет на утверждение Совета депутатов структуру администрации города, утверждает штатное расписание администрации города в соответствии с ее структурой;	Статья 43. Глава города 12. В случае невозможности исполнения Главой города должностных обязанностей, его полномочия в полном объеме осуществляет первый заместитель главы администрации города, а при отсутствии в штате администрации первого заместителя - один из заместителей главы администрации города, назначенный исполнять обязанности распоряжением администрации города. В случае досрочного прекращения полномочий Главы города либо применения к нему по решению суда мер процессуального принуждения в виде заключения под стражу или временного отстранения от должности его полномочия временно исполняет первый заместитель, а при отсутствии в штате первого заместителя - один из заместителей главы администрации города, назначаемый исполнять обязанности решением сессии Совета депутатов города до вступления в должность вновь избранного Главы города.
УСТАВ РАБОЧЕГО ПОСЕЛКА КОЛЬЦОВО Принят решением 36 сессии Совета депутатов рабочего поселка Кольцово от 13.08.2008 № 43	Статья 35. Полномочия Главы рабочего поселка Кольцово 1. Глава рабочего поселка Кольцово осуществляет следующие полномочия: 17) утверждает штатное расписание администрации рабочего поселка Кольцово, организует кадровую работу в администрации рабочего поселка Кольцово; 2. В случае временного отсутствия Главы рабочего поселка Кольцово, а равно невозможности исполнения им должностных полномочий, его полномочия исполняет первый заместитель главы администрации рабочего поселка Кольцово либо заместитель главы администрации рабочего поселка Кольцово в соответствии с правовым актом администрации рабочего поселка Кольцово. 3. Отдельные полномочия Главы рабочего поселка Кольцово могут быть переданы им первому заместителю главы администрации рабочего поселка Кольцово, заместителю	

		главы администрации рабочего поселка Кольцово, иным лицам, замещающим должность муниципальной службы в администрации рабочего поселка Кольцово.
УСТАВ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ РАБОЧЕГО ПОСЕЛКА КРАСНООБСКА НОВОСИБИРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ Принят Решением № 3 51-й сессии Совета депутатов рабочего поселка Краснообска третьего созыва от 27.08.2009	Статья 43. Полномочия главы администрации рабочего поселка Краснообска. 1. Глава администрации рабочего поселка Краснообска осуществляет следующие полномочия: 19) определяет штатное расписание администрации рабочего поселка Краснообска, назначает на должность и освобождает от занимаемой должности первого заместителя главы администрации рабочего поселка Краснообска, заместителей главы администрации рабочего поселка Краснообска и руководителей структурных подразделений (отраслевых (функциональных) и территориальных органов) администрации рабочего поселка Краснообска, иных муниципальных служащих администрации рабочего поселка Краснообска, технический персонал;	Статья 38. Полномочия главы рабочего поселка Краснообска. 1. Глава рабочего поселка Краснообска осуществляет полномочия главы администрации рабочего поселка Краснообска. 3. В случае досрочного прекращения полномочий главы рабочего поселка Краснообска до вступления в должность вновь избранного главы рабочего поселка Краснообска, в случае временного отсутствия главы рабочего поселка Краснообска или невозможности временного исполнения им должностных обязанностей, в том числе в случае применения к нему по решению суда мер процессуального принуждения в виде заключения под стражу или временного отстранения от должности, полномочия главы рабочего поселка Краснообска в порядке, установленном настоящим Уставом, временно исполняет первый заместитель главы администрации рабочего поселка Краснообска или один из заместителей главы администрации рабочего поселка Краснообска в соответствии с правовым актом администрации рабочего поселка Краснообска.
УСТАВ КОЛЫВАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ Принят Решением 29 сессии Совета депутатов Колыванского района Новосибирской области третьего созыва от 07.02.2019 № 204	Статья 32. Полномочия Главы района 1. Глава района: 7) разрабатывает и представляет на утверждение Совета депутатов структуру администрации, формирует штат администрации в соответствии с действующим законодательством в пределах, утвержденных в бюджете Колыванского района средств на ее содержание;	Статья 31. Глава района. 1. Глава района является высшим должностным лицом Колыванского района и наделяется настоящим Уставом собственными полномочиями по решению вопросов местного значения и исполняет полномочия главы администрации. 13. В случае временного отсутствия Главы Колыванского района или невозможности исполнения им должностных обязанностей, его полномочия осуществляет первый заместитель либо один из заместителей Главы Администрации Колыванского района Новосибирской области в соответствии с правовым актом Главы Колыванского района; 14. Отдельные полномочия, отнесенные законодательством и настоящим Уставом к ведению Главы Администрации Колыванского района, могут быть переданы его заместителям, иным должностным лицам Администрации в соответствии с правовым актом Главы Колыванского района.
УСТАВ ГОРОДА БАРАБИНСКА БАРАБИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ Принят Решением 31-ой сессии Совета депутатов города Барабинска Барабинского района Новосибирской области третьего созыва от 08.07.2015 № 189	Статья 27. Глава поселения 1. Глава поселения является высшим должностным лицом города Барабинска. 5. Глава поселения: 7) разрабатывает и представляет на утверждение Совета депутатов структуру администрации, формирует администрацию в пределах утвержденных в местном бюджете средств на ее содержание;	Статья 31. Администрация 2. Первый заместитель главы администрации в соответствии с должностной инструкцией временно осуществляет полномочия Главы поселения в случае его отсутствия, невозможности исполнения им своих обязанностей, а также в случае досрочного прекращения Главой поселения своих полномочий. В случае отсутствия Первого заместителя главы администрации, его обязанности по осуществлению полномочий Главы поселения, в соответствии с должностной инструкцией временно исполняет заместитель главы администрации.

ШТАТНАЯ РАССТАНОВКА

Штатная расстановка (штатный список) – документ, в котором указано, какие утвержденные в штатном расписании единицы заняты с указанием фамилий, имен, отчеств работников и размеров окладов (должностных окладов), тарифных став, а какие – пока остаются вакантными.

Унифицированных форм данного документа законодательством не предусмотрено, поэтому работодатель вправе разработать форму штатной расстановки самостоятельно.

ФОРМА ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ, ПОРЯДОК ЕГО РАЗРАБОТКИ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ВВЕДЕНИЯ В ДЕЙСТВИЕ

**Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ
«О бухгалтерском учете»**

Статья 3. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

9) организации бюджетной сферы - государственные (муниципальные) учреждения, государственные органы, органы местного самоуправления, органы местной администрации, органы управления государственными внебюджетными фондами Российской Федерации и территориальными государственными внебюджетными фондами.

Статья 9. Первичные учетные документы

4. Формы первичных учетных документов **определяет руководитель экономического субъекта по представлению должностного лица, на которое возложено ведение бухгалтерского учета.** Формы первичных учетных документов для организаций бюджетной сферы устанавливаются в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО СТАТИСТИКЕ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 5 января 2004 г. № 1**

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ УНИФИЦИРОВАННЫХ ФОРМ ПЕРВИЧНОЙ УЧЕТНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ПО УЧЕТУ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

В целях реализации требований Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Государственный комитет Российской Федерации по статистике постановляет:

1. Утвердить согласованные с Министерством финансов Российской Федерации, Министерством экономического развития и торговли Российской Федерации, Министерством труда и социального развития Российской Федерации унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты:

1.1. По учету кадров: ... **№ Т-3 «Штатное расписание»**

1.2. По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда:

2. Распространить унифицированные формы первичной учетной документации, указанные в п. 1.1 настоящего Постановления, **на организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации**, в п. 1.2 - на организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации, кроме бюджетных учреждений.

УКАЗАНИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ И ЗАПОЛНЕНИЮ ФОРМ ПЕРВИЧНОЙ УЧЕТНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ПО УЧЕТУ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

Штатное расписание
(форма № Т-3)

Применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее Уставом (Положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц.

При заполнении графы 4 количество штатных единиц по соответствующим должностям (профессиям), по которым предусматривается содержание неполной штатной единицы с учетом особенностей работы по совместительству в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, указывается в соответствующих долях, например 0,25; 0,5; 2,75 и пр.

В графе 5 «Тарифная ставка (оклад) и пр.» указывается в рублевом исчислении месячная заработная плата по тарифной ставке (окладу), тарифной сетке, проценту от выручки, доле или проценту от прибыли, коэффициенту трудового участия (КТУ), коэффициенту распределения и пр. в зависимости от системы оплаты труда, принятой в организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, трудовыми договорами, соглашениями и локальными нормативными актами организации.

В графах 6 - 8 «Надбавки» показываются стимулирующие и компенсационные выплаты (премии, надбавки, доплаты, поощрительные выплаты), установленные действующим законодательством Российской Федерации (например, северные надбавки, надбавки за ученую степень и пр.), а также введенные по усмотрению организации (например, связанные с режимом или условиями труда).

При невозможности заполнения организацией граф 5 - 9 в рублевом исчислении в связи с применением в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации иных систем оплаты труда (бестарифная, смешанная и пр.) указанные графы заполняются в соответствующих единицах измерения (например, в процентах, коэффициентах и пр.).

Утверждается приказом (распоряжением), подписанным руководителем организации или уполномоченным им на это лицом.

Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченного им на это лица.

Постановление Госкомстата РФ от 24.03.1999 № 20
«Об утверждении Порядка применения унифицированных форм первичной учетной документации»

Порядок
применения унифицированных форм первичной
учетной документации

В соответствии с Федеральным законом от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.07.97 № 835 «О первичных учетных документах» Госкомстат России по согласованию с Минфином России и Минэкономики России утверждает альбомы унифицированных форм первичной учетной документации.

В унифицированные формы первичной учетной документации (кроме форм по учету кассовых операций), утвержденные Госкомстатом России, **организация при необходимости может вносить дополнительные реквизиты**. При этом все реквизиты утвержденных Госкомстатом России унифицированных форм первичной учетной документации остаются без изменения (включая код, номер формы, наименование документа). **Удаление отдельных реквизитов из унифицированных форм не допускается.**

Вносимые изменения должны быть оформлены соответствующим организационно - распорядительным документом организации.

Форматы бланков, указанных в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, являются рекомендуемыми и могут изменяться.

При изготовлении бланочной продукции на основе унифицированных форм первичной учетной документации допускается вносить изменения в части расширения и сужения граф и строк с учетом значности показателей, включения дополнительных строк (включая свободные) и вкладных листов для удобства размещения и обработки необходимой информации.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 57. Содержание трудового договора

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

трудовая функция (**работа по должности в соответствии со штатным расписанием**, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

Статья 6. Должности муниципальной службы

1. Должность муниципальной службы - должность в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, которые образуются в соответствии с уставом муниципального образования, с установленным кругом обязанностей по обеспечению исполнения полномочий органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования или лица, замещающего муниципальную должность.

2. Должности муниципальной службы устанавливаются муниципальными правовыми актами в соответствии с реестром должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации, утверждаемым законом субъекта Российской Федерации.

3. **При составлении и утверждении штатного расписания органа местного самоуправления, аппарата избирательной комиссии муниципального образования используются наименования должностей муниципальной службы, предусмотренные реестром должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации.**

Статья 7. Реестр должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации

1. Реестр должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации представляет собой **перечень наименований** должностей муниципальной службы, классифицированных по органам местного самоуправления, избирательным комиссиям муниципальных образований, группам и функциональным признакам должностей, определяемым с учетом исторических и иных местных традиций.

2. В реестре должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации **могут быть предусмотрены должности муниципальной службы, учреждаемые для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лица, замещающего муниципальную должность.** Такие должности муниципальной службы замещаются муниципальными служащими путем заключения трудового договора на срок полномочий указанного лица.

Статья 8. Классификация должностей муниципальной службы

1. Должности муниципальной службы подразделяются на следующие группы:

- 1) высшие должности муниципальной службы;
- 2) главные должности муниципальной службы;
- 3) ведущие должности муниципальной службы;
- 4) старшие должности муниципальной службы;
- 5) младшие должности муниципальной службы.

Закон Новосибирской области от 30.10.2007 № 157-ОЗ

«О муниципальной службе в Новосибирской области»

(принят постановлением Новосибирского областного Совета депутатов от 26.10.2007 № 157-ОСД)

Статья 2. Реестр должностей муниципальной службы в Новосибирской области

1. Реестр должностей муниципальной службы в Новосибирской области утверждается законом Новосибирской области.

2. В Реестре должностей муниципальной службы в Новосибирской области могут быть предусмотрены должности муниципальной службы, учреждаемые для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих муниципальные должности. Такие должности муниципальной службы замещаются муниципальными служащими путем заключения трудового договора на срок полномочий указанных лиц.

3. Если правовым актом органа местного самоуправления предусмотрено наименование должности муниципальной службы в сочетании с наименованием другой должности (должностными обязанностями или функциями), в том числе если заместитель руководителя органа местного самоуправления является руководителем структурного подразделения этого органа, заместитель руководителя структурного подразделения органа местного самоуправления является руководителем подразделения в структурном подразделении этого органа, лицо, замещающее должность муниципальной службы, является главным бухгалтером или его заместителем, такое сочетание считается наименованием должности муниципальной службы, установленной Реестром должностей муниципальной службы в Новосибирской области. Статус лица, замещающего должность муниципальной службы с двойным наименованием, определяется по наименованию первой должности.

Пример:

Приложение
к решению
Совета депутатов города Бердска
второго созыва
от 24.02.2011 № 787

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ГОРОДЕ БЕРДСКЕ**

1. Должности муниципальной службы в Совете депутатов

Ведущая должность

Начальник отдела

Старшая должность

Главный специалист
Ведущий специалист

Младшая должность

Специалист 1-го разряда
Специалист 2-го разряда

2. Должности муниципальной службы в администрации

Высшая должность

Первый заместитель главы администрации
Заместитель главы администрации
Заместитель главы администрации - начальник управления
Управляющий делами

Главная должность

Начальник управления
Начальник управления - главный архитектор
Заместитель начальника управления
Заместитель начальника управления - начальник отдела

Ведущая должность

Начальник отдела
Начальник отдела - главный бухгалтер
Заместитель начальника отдела
Консультант

Старшая должность

Главный специалист
Главный специалист - юрист
Главный специалист по мобилизационной работе
Главный специалист по контрольно-ревизионной работе
Ведущий специалист
Ведущий специалист - юрист

Младшая должность

Специалист 1-го разряда
Специалист 2-го разряда

2.1. Должности муниципальной службы в контрольно-счетном органе

Высшая должность

Председатель

Главная должность

Заместитель председателя

Ведущая должность

Аудитор

Старшая должность

Инспектор
Главный специалист
Ведущий специалист

Младшая должность

Специалист 1-го разряда
Специалист 2-го разряда

3. Должности муниципальной службы в ином органе местного самоуправления <1>

<1> Иной орган местного самоуправления, предусмотренный Уставом города Бердска, не являющийся выборным.

Главная должность

Руководитель

Старшая должность

Главный специалист
Ведущий специалист

Младшая должность

Специалист 1-го разряда
Специалист 2-го разряда

Закон Новосибирской области от 25.12.2006 № 74-ОЗ
«О Реестре должностей муниципальной службы в Новосибирской области»
(принят постановлением Новосибирского областного Совета депутатов от 07.12.2006 № 74-ОСД)

(в ред. Законов Новосибирской области
от 15.10.2007 № 136-ОЗ, от 22.02.2012 № 196-ОЗ, от 07.11.2012 № 265-ОЗ,
от 27.12.2021 № 149-ОЗ, от 07.04.2022 № 182-ОЗ, от 31.01.2023 № 313-ОЗ)

Приложение
к Закону Новосибирской области
«О Реестре должностей муниципальной
службы в Новосибирской области»

**РЕЕСТР
ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

**ДОЛЖНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ, УЧРЕЖДАЕМЫЕ ДЛЯ
НЕПОСРЕДСТВЕННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ ЛИЦ,
ЗАМЕЩАЮЩИХ МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ В ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ
С ЧИСЛЕННОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ СВЫШЕ 1000000 ЧЕЛОВЕК**

Главная должность

Советник главы городского округа, председателя Совета депутатов городского округа.

Помощник главы городского округа, председателя Совета депутатов городского округа.

Помощник заместителя председателя Совета депутатов городского округа.

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

**ДОЛЖНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ, УЧРЕЖДАЕМЫЕ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ,
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ**

Раздел 1

Должности муниципальной службы в городских округах
с численностью населения свыше 1000000 человек

1. Должности муниципальной службы в Совете депутатов
(городском Совете)

Высшая должность

Руководитель аппарата.

Заместитель руководителя аппарата.

Главная должность

Начальник управления.

Заместитель начальника управления.

Ведущая должность

Начальник отдела.

Заместитель начальника отдела.

Консультант.

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

2. Должности муниципальной службы в администрации

Высшая должность

Глава администрации <1>.

Первый заместитель главы администрации.

Заместитель главы администрации.

Начальник департамента, глава администрации округа по районам, глава администрации района.

Главная должность

Начальник управления, заместитель начальника департамента, первый заместитель главы администрации округа по районам, первый заместитель главы администрации района.

Председатель комитета.

Заместитель главы администрации округа по районам, заместитель главы администрации района.

Заместитель начальника управления.

Заместитель председателя комитета.

Ведущая должность

Начальник отдела, помощник главы администрации <1>.

Заместитель начальника отдела.

Помощник первого заместителя главы администрации.

Консультант.

Помощник заместителя главы администрации.

Помощник начальника департамента, помощник главы администрации округа по районам, помощник главы администрации района.

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

2.1. Должности муниципальной службы в контрольно-счетном органе

Ведущая должность

Инспектор.

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

3. Должности муниципальной службы в ином органе местного самоуправления <2>

Высшая должность

Руководитель.

Заместитель руководителя.

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

4. Должности муниципальной службы в избирательной комиссии городского округа

Утратил силу. - Закон Новосибирской области от 31.01.2023 № 313-ОЗ.

Раздел 2

Должности муниципальной службы в городских округах с численностью населения менее 1000000 человек

1. Должности муниципальной службы в Совете депутатов

Ведущая должность

Начальник отдела.

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

2. Должности муниципальной службы в администрации

Высшая должность

Глава администрации <1>.

Первый заместитель главы администрации.

Заместитель главы администрации.

Управляющий делами.

Главная должность

Начальник управления.

Заместитель начальника управления.

Ведущая должность

Начальник отдела.

Заместитель начальника отдела.

Консультант.

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

2.1. Должности муниципальной службы
в контрольно-счетном органе

Старшая должность

Инспектор.

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

3. Должности муниципальной службы в ином органе
местного самоуправления <2>

Главная должность

Руководитель.

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

4. Должности муниципальной службы в избирательной
комиссии городского округа

Утратил силу. - Закон Новосибирской области от 31.01.2023 № 313-ОЗ.

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

**ДОЛЖНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ, УЧРЕЖДАЕМЫЕ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ,
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ**

1. Должности муниципальной службы в Совете депутатов

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

2. Должности муниципальной службы в администрации

Высшая должность

Глава администрации <1>.

Первый заместитель главы администрации.

Заместитель главы администрации.

Управляющий делами.

Главная должность

Начальник управления.

Заместитель начальника управления.

Ведущая должность

Начальник отдела.

Заместитель начальника отдела.

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

2.1. Должности муниципальной службы в контрольно-счетном органе

Старшая должность

Инспектор.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

3. Должности муниципальной службы в ином органе местного самоуправления <2>

Главная должность

Руководитель.

Старшая должность

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

4. Должности муниципальной службы в избирательной комиссии муниципального района

Утратил силу. - Закон Новосибирской области от 31.01.2023 № 313-ОЗ.

ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ

ДОЛЖНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ, УЧРЕЖДАЕМЫЕ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ПОСЕЛЕНИЙ

Раздел 1

Должности муниципальной службы в поселениях с численностью
населения свыше 25000 человек

1. Должности муниципальной службы в Совете депутатов

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

2. Должности муниципальной службы в администрации

Высшая должность

Глава администрации <1>.

Первый заместитель главы администрации.

Заместитель главы администрации.

Главная должность

Управляющий делами.

Начальник управления.

Заместитель начальника управления.

Ведущая должность

Начальник отдела.

Заместитель начальника отдела.

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

2.1. Должности муниципальной службы
в контрольно-счетном органе

Старшая должность

Инспектор.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

3. Должности муниципальной службы в ином органе
местного самоуправления <2>

Главная должность

Руководитель.

Старшая должность

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

4. Должности муниципальной службы в избирательной
комиссии поселения

Утратил силу. - Закон Новосибирской области от 31.01.2023 № 313-ОЗ.

Раздел 2

Должности муниципальной службы в поселениях с численностью
населения от 15000 до 25000 человек

1. Должности муниципальной службы в Совете депутатов

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

2. Должности муниципальной службы в администрации

Высшая должность

Глава администрации <1>.

Главная должность

Заместитель главы администрации.

Ведущая должность

Начальник отдела.

Старшая должность

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

2.1. Должности муниципальной службы
в контрольно-счетном органе

Старшая должность

Инспектор.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

3. Должности муниципальной службы в ином органе
местного самоуправления <2>

Ведущая должность

Руководитель.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

4. Должности муниципальной службы в избирательной
комиссии поселения

Утратил силу. - Закон Новосибирской области от 31.01.2023 № 313-ОЗ.

Раздел 3

Должности муниципальной службы в поселениях с численностью населения от 10000 до 15000 человек

1. Должности муниципальной службы в Совете депутатов

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

2. Должности муниципальной службы в администрации

Главная должность

Глава администрации <1>.

Ведущая должность

Заместитель главы администрации.

Старшая должность

Начальник отдела.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

2.1. Должности муниципальной службы в контрольно-счетном органе

Старшая должность

Инспектор.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

3. Должности муниципальной службы в ином органе местного самоуправления <2>

Старшая должность

Руководитель.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

4. Должности муниципальной службы в избирательной комиссии поселения

Утратил силу. - Закон Новосибирской области от 31.01.2023 № 313-ОЗ.

Раздел 4

Должности муниципальной службы в поселениях с численностью населения от 5000 до 10000 человек

1. Должности муниципальной службы в Совете депутатов

Младшая должность

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

2. Должности муниципальной службы в администрации

Главная должность

Глава администрации <1>.

Ведущая должность

Заместитель главы администрации.

Старшая должность

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

2.1. Должности муниципальной службы
в контрольно-счетном органе

Младшая должность

Инспектор.

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

3. Должности муниципальной службы в ином органе
местного самоуправления <2>

Старшая должность

Руководитель.

Младшая должность

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

4. Должности муниципальной службы в избирательной
комиссии поселения

Утратил силу. - Закон Новосибирской области от 31.01.2023 № 313-ОЗ.

Раздел 5

Должности муниципальной службы в поселениях с численностью
населения менее 5000 человек

1. Должности муниципальной службы в Совете депутатов

Младшая должность

Специалист.

2. Должности муниципальной службы в администрации

Главная должность

Глава администрации <1>.

Ведущая должность

Заместитель главы администрации.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

2.1. Должности муниципальной службы
в контрольно-счетном органе

Младшая должность

Инспектор.

Специалист.

3. Должности муниципальной службы в ином органе
местного самоуправления <2>

Старшая должность

Руководитель.

Младшая должность

Специалист.

4. Должности муниципальной службы в избирательной
комиссии поселения

Утратил силу. - Закон Новосибирской области от 31.01.2023 № 313-ОЗ.

ЧАСТЬ ПЯТАЯ

**ДОЛЖНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ, УЧРЕЖДАЕМЫЕ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ,
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОКРУГОВ**

1. Должности муниципальной службы в Совете депутатов

Ведущая должность

Начальник отдела.

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

2. Должности муниципальной службы в администрации

Высшая должность

Глава администрации <1>.

Первый заместитель главы администрации.

Заместитель главы администрации.

Управляющий делами.

Главная должность

Начальник управления.

Руководитель территориального подразделения.

Заместитель начальника управления.

Ведущая должность

Начальник отдела.

Заместитель начальника отдела.

Консультант.

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

Специалист.

3. Должности муниципальной службы
в контрольно-счетном органе

Ведущая должность

Старший инспектор.

Старшая должность

Инспектор.

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

4. Должности муниципальной службы в ином
органе местного самоуправления <2>

Главная должность

Руководитель.

Старшая должность

Главный специалист.

Ведущий специалист.

Младшая должность

Специалист 1-го разряда.

Специалист 2-го разряда.

5. Должности муниципальной службы в избирательной
комиссии муниципального округа

Утратил силу. - Закон Новосибирской области от 31.01.2023 № 313-ОЗ.

<1> при назначении по контракту;

<2> иной орган местного самоуправления, предусмотренный уставом муниципального образования, не являющийся выборным.

Денежное содержание

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

Статья 22. Общие принципы оплаты труда муниципального служащего

1. Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых **законом субъекта Российской Федерации.**

2. Органы местного самоуправления **самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом муниципального образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.**

Закон Новосибирской области от 30.10.2007 № 157-ОЗ «О муниципальной службе в Новосибирской области»

(принят постановлением Новосибирского областного Совета депутатов от 26.10.2007 № 157-ОСД)

Статья 6. Оплата труда муниципального служащего

1. Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из **должностного оклада** муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы, а также **из ежемесячных и иных дополнительных выплат.**

2. К дополнительным выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;
- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- ежемесячное денежное поощрение;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин.

3. На должностной оклад и дополнительные выплаты начисляется районный коэффициент.

Примеры:

Решение Совета депутатов г. Искитима от 24.10.2018 № 203 «Об утверждении Положения об оплате труда лиц, замещающих муниципальные должности, действующих на постоянной основе, муниципальных служащих в органах местного самоуправления города Искитима Новосибирской области»;

Решение Совета депутатов рабочего поселка Кольцово от 23.01.2008 № 2 «О Положении «Об оплате труда лиц, замещающих муниципальные должности, действующих на постоянной основе, муниципальных служащих в органах местного самоуправления рабочего поселка Кольцово»;

Решение Совета депутатов г. Бердска от 20.09.2018 № 199 «Об утверждении Положения об оплате труда лиц, замещающих муниципальные должности, действующих на постоянной основе, и муниципальных служащих в органах местного самоуправления города Бердска».

Постановление Правительства РФ от 31.05.1995 № 534
«О мерах по решению неотложных проблем стабилизации
социально-экономического положения в Новосибирской области»

17. Ввести на территории Новосибирской области с учетом ее природно-климатических условий с 1 января 1996 г. районный коэффициент к заработной плате 1,2. Министерству финансов Российской Федерации определить объем и источники финансирования расходов, связанных с введением указанного коэффициента.

На период стабилизации социально-экономической ситуации в области предоставить администрации Новосибирской области право увеличивать в отдельных административных образованиях выплаты по районному коэффициенту на 50 процентов с учетом уровня жизни населения.

Постановление администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474
«О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате
на территории области»

В соответствии с предоставленным администрации области правом увеличивать с учетом уровня жизни населения на 50% установленный с 1 января 1996 года на территории области районный коэффициент к заработной плате 1,2 (Постановление Правительства Российской Федерации от 31.05.95 № 534 «О мерах по решению неотложных проблем стабилизации социально-экономического положения в Новосибирской области»):

1. Установить с 1 января 1996 года повышенный районный коэффициент к заработной плате в размере 1,25 на всей территории области.

2. Управлению труда и занятости населения администрации области (Шинкаренко А.К.) и управлению финансов и налоговой политики администрации области (Степанов А.П.) в течение I-го полугодия 1996 года подготовить предложения об увеличении районного коэффициента к заработной плате до 1,3.

ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ, ВЛЕКУЩЕЕ СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ И/ИЛИ ШТАТА

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ
«О муниципальной службе в Российской Федерации»

Статья 23. Гарантии, предоставляемые муниципальному служащему

2. При расторжении трудового договора с муниципальным служащим в связи с ликвидацией органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования либо сокращением штата работников органа местного самоуправления, аппарата избирательной комиссии муниципального образования муниципальному служащему предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством для работников в случае их увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата работников организации.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

ПЕРВЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 29 мая 2023 г. № 88-15130/2023

Р. обратился в суд с иском к Муниципальному бюджетному дошкольному образовательному учреждению «Пятницкий детский сад «Семицветик» о восстановлении на работе, взыскании невыплаченной заработной платы, заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Решением Волоконовского районного суда Белгородской области от 5 октября 2022 года в удовлетворении исковых требований Р. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 7 сентября 2022 года решение Волоконовского районного суда Белгородской области от 5 октября 2022 года отменено. По делу принято новое решение, которым Р. восстановлен с 15 июня 2022 года в должности сторожа в МБДОУ «Пятницкий ДС «Семицветик».

Р. 14 июня 2022 года уволен в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение штата работников).

Принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции, установив злоупотребление правом со стороны истца, не представившего и не сообщившего 14 июня 2022 года при ознакомлении с приказом о прекращении трудового договора об открытии в день увольнения листка нетрудоспособности, пришел к выводу о соблюдении работодателем порядка и процедуры увольнения истца в связи с сокращением штата работников.

Отменяя решение суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции, проанализировав доказательства по делу, установив, что **истец в день увольнения находился на листке нетрудоспособности**, поскольку согласно сведениям Управления образования администрации муниципального района «Волоконовский район» лист нетрудоспособности от 14 июня 2022 года на Р. был загружен в систему электронного документооборота «Контур-Экстерн» 14 июля 2022 года с указанием периода временной нетрудоспособности работника, указал на то, что **выводы суда первой инстанции об отсутствии в день увольнения 14 июня 2022 года у работодателя в своем распоряжении листка нетрудоспособности Р. не могут свидетельствовать о злоупотреблении правом со стороны истца.**

С учетом установленных по делу обстоятельств о нахождении истца на листке нетрудоспособности в день увольнения, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о нарушении работодателем порядка увольнения Р. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с сокращением штата работников организации, поскольку увольнение по инициативе работодателя, произведенное ответчиком с нарушением требований части 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащей запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности, является незаконным.

Доводы жалобы МБДОУ «Пятницкий ДС «Семицветик» об увольнении истца с соблюдением действующего законодательства опровергаются установленными по делу обстоятельствами, из которых следует, что действие трудового договора было прекращено в период временной нетрудоспособности Р.

Не свидетельствуют о незаконности оспариваемого судебного акта доводы жалобы ответчика о злоупотреблении правом со стороны истца, поскольку суд такие обстоятельства не установил, напротив судебная коллегия исходила из того, что **ответственность за организацию работы с электронными листками нетрудоспособности возложена на работодателя и не может быть расценена как злоупотребление со стороны работника, не сообщившего работодателю о предоставлении электронного листка нетрудоспособности.**

Статья 261. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя **с беременной женщиной** не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, **по инициативе работодателя не допускается** (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

Численность работников – это плановое количество работников, указанное в графе 4 «количество штатных единиц по соответствующим должностям (профессиям)» штатного расписания унифицированной формы № Т-3, утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. Следовательно, под **сокращением численности** понимается уменьшение количества штатных единиц.

Штат работников – это совокупность (полный перечень) наименований должностей (специальностей, профессий), отраженных в графе 3 штатного расписания унифицированной формы № Т-3, утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. Соответственно, под **сокращением штата** понимается решение работодателя об исключении из штатного расписания должностей (специальностей, профессий), которое влечет за собой ликвидацию самой должности (специальности, профессии) либо в конкретных структурных подразделениях, либо в организации в целом.

При проведении процедуры сокращения штата численность работников может оставаться прежней (например, если из штатного расписания выводится должность «секретарь» (3 единицы) и одновременно вводятся должности: «делопроизводитель» – 1 ед., «менеджер» – 1 ед., «системный администратор» – 1 ед. (т.е. также 3 единицы)).

В некоторых же случаях при принятии решения о внесении изменений в штатное расписание уменьшается только численность работников. Штат же при этом остается без изменения (например, было 3 единицы бухгалтера, а останется только 1 единица).

Процедура увольнения работников в связи с сокращением численности или штата работников организации:

- **Работодателем издается постановление (распоряжение) о внесении соответствующих изменений в действующее штатное расписание.**

Примерная форма постановления / распоряжения:

Наименование нанимателя/работодателя		
ПОСТАНОВЛЕНИЕ/РАСПОРЯЖЕНИЕ		
Дата	Место издания	Номер
О внесении изменений в штатное расписание, утверждении штатного расписания		
В связи с		
ПРИКАЗЫВАЮ:		
1. С (дата) вывести (<u>или</u> исключить) из штатного расписания (наименование организации):		
1.1. _____		
1.2. _____		
1.3. _____		
1.4. _____		
1.5. _____		

2. Утвердить штатное расписание (наименование организации) со штатной численностью _____ единиц (ПРИЛОЖЕНИЕ к настоящему приказу) и ввести его в действие с (дата).

3. Начальнику отдела кадров (Фамилия И.О.) руководствоваться утвержденным штатным расписанием при оформлении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на (должность, Фамилия И.О.).

Руководитель

И.О. Фамилия

▪ **Если в организации работодателя создана профсоюзная организация, работодатель обязан:**

1) Предварительно (не менее чем за 3 месяца) уведомить профсоюз:

- о ликвидации организации;
- о ликвидации подразделений организации;
- об изменении формы собственности или организационно-правовой формы организации;
- о полном или частичном приостановлении производства (работы), если они влекут за собой «сокращение количества рабочих мест» и **провести с ним переговоры** о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (см. п. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2) Сообщить выборному профсоюзному органу данной организации в письменной форме, в срок не позднее, чем за 2 месяца (а в случае возможности массовых увольнений – за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий информацию:

- о сокращении численности или штата работников организации;
- о **ВОЗМОЖНОМ** расторжении трудовых договоров с работниками.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель **обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации 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.** Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Уведомление нужно подготовить в письменной форме.

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 17 марта 2004 г. № 2

О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

24. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также **обязательная письменная форма такого уведомления**;

Примерная форма уведомления:

Наименование нанимателя/работодателя УВЕДОМЛЕНИЕ _____ № _____	Председателю профсоюзного комитета (наименование профсоюзной организации) Фамилия И.О.
Довожу до Вашего сведения. Приказом от (дата) № _____ из штатного расписания работников (наименование организации) с (дата) исключаются должности в количестве _____ единиц, в связи с чем, работники, занимающие исключаемые из штатного расписания должности, возможно, будут уволены в связи с сокращением штата работников организации (по пункту 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ) по истечении 2-месячного срока с момента получения Вами настоящего уведомления.	
Приложение: копия приказа от «____» _____ 202__ г. № _____.	
Руководитель	И.О. Фамилия
<i>Уведомление получил: подпись председателя профкома, дата.</i>	

- При принятии решения об уменьшении количества штатных единиц по одной должности/профессии соответствующего структурного подразделения (а при отсутствии структурных подразделений – при принятии решения об уменьшении количества штатных единиц по одной должности/профессии), работодателю необходимо рассмотреть вопрос о ПРЕИМУЩЕСТВЕННОМ ПРАВЕ ОСТАВЛЕНИЯ НА РАБОТЕ (ст. 179 ТК РФ).

Только после решения данного вопроса работодатель вправе вручать работникам уведомления о предстоящем увольнении по сокращению ЧИСЛЕННОСТИ.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам **с более высокой производительностью труда и квалификацией**.

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;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с

пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

«Производительность труда» – это экономическая категория, выражающая степень плодотворности целесообразной деятельности людей по производству материальных и духовных благ.

Под **производительностью труда** обычно понимают количество продукции, произведенной работником в сфере материального производства за единицу рабочего времени (час, смену, месяц, год), или количество времени, которое затрачено на производство единицы продукции.

Понятие «квалификация работника» содержится в статье 195.1 ТК РФ.

Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

- **О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники должны быть предупреждены работодателем ПЕРСОНАЛЬНО И ПОД РОСПИСЬ НЕ МЕНЕЕ ЧЕМ ЗА 2 МЕСЯЦА ДО УВОЛЬНЕНИЯ** (часть вторая ст. 180 ТК РФ).

Примерная форма уведомления:

Наименование нанимателя/работодателя

Фамилия И.О. работника,

УВЕДОМЛЕНИЕ

его должность

№ _____

Довожу до Вашего сведения, что приказом по организации от (дата) № ____ занимаемая Вами должность (наименование должности) исключается из штатного расписания работников (наименование организации) с (дата), в связи с чем Вы уведомляете о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работников организации (пункт 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Решение о Вашем увольнении будет принято по истечении 2-месячного срока с момента получения Вами настоящего уведомления.

Разъясняю Вам, что в соответствии со ст. 180, 81 Трудового кодекса РФ, при наличии в штатном расписании вакантных должностей (профессий) Вам будет письменно предложена другая работа (вакантная должность).

Кроме того, разъясняю Вам:

1) В том случае, если Вы письменно заявите о своем согласии на увольнение по пункту 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ, решение о Вашем увольнении может быть принято до истечения 2-месячного срока с момента получения Вами настоящего уведомления. В этом случае при увольнении Вам будет выплачена дополнительная компенсация в размере Вашего среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения 2-месячного срока предупреждения об увольнении (что предусмотрено ст. 180 Трудового кодекса РФ).

2) Если Вы являетесь членом какой-либо профсоюзной организации, возглавляете профсоюзную организацию или являетесь заместителем руководителя профсоюзной организации, прошу сообщить об этом в письменной форме в срок не позднее (указать дату). Эта информация необходима в целях соблюдения требований ст. 373, 374 Трудового кодекса РФ.

3) Согласно части четвертой ст. 261 Трудового кодекса РФ, увольнение по сокращению численности или штата работников не допускается: с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, с одиноким матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях. Если Вы относитесь хотя бы к одной из вышеперечисленных категорий работников,

Вы можете представить соответствующие документы, подтверждающее Ваше право на оставление на работе, в срок до (дата) в отдел кадров (наименование организации).

4) С даты вручения Вам настоящего уведомления до дня увольнения Вы обязаны соблюдать условия заключенного с Вами трудового договора.

Руководитель

И.О. Фамилия

Уведомление получил: *Личная подпись работника, дата получения*

ТРЕТИЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 11.05.2022 по делу № 88-8001/2022:

ФИО1 обратился в суд с иском к Федеральному государственному предприятию «Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации» о восстановлении на работе.

В обоснование иска ФИО1 ссылаясь на незаконность его увольнения в связи с сокращением штата работников организации (по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее также - ТК РФ), поскольку трудовые отношения с ним расторгнуты в нарушение ч. 2 ст. 180 ТК РФ **до наступления даты истечения срока предупреждения о предстоящем сокращении**; увольнение произведено неуполномоченным лицом в нарушении п. 2.2 приказа ФГП ВО ЖДТ России.

Решением Петрозаводского городского суда Республики Карелия от 27 августа 2021 г., оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 10 декабря 2021 г., в удовлетворении исковых требований ФИО1 отказано.

В кассационной жалобе ФИО1 просит об отмене указанных судебных постановлений, как незаконных, принятии по делу нового решения об удовлетворении его требований.

Нарушение или неправильное применение норм процессуального права является основанием для отмены или изменения судебных постановлений, если это нарушение привело или могло привести к принятию неправильных судебных постановлений (часть 3 статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции полагает, что **при рассмотрении настоящего дела такие нарушения были допущены судами первой и апелляционной инстанций и выразились они в следующем.**

...

Вывод суда первой инстанции о соблюдении ответчиком требований статьи 180 ТК РФ, с которым согласился суд апелляционной инстанции, основан на **получении истцом уведомления** от 23.03.2021 г. № НО-ОК-20/363 **24.03.2021 г.**

Вместе с тем, **с учетом положений ст. 180 ТК РФ и части третьей ст. 14 ТК РФ, согласно которой сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока; в срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни, в настоящем случае увольнение истца в связи с сокращения его должности могло иметь место не ранее 25.05.2021 г.,** тогда как согласно приказу № 190-Л от 21.05.2021 г. директора филиала ФГП ВО ЖДТ России на Октябрьской ЖД ФИО1 уволен **с 24 мая 2021 г.**

...

Руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции определила: апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 10 декабря 2021 г. отменить, направить дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

- Работодатель (организация) обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в органы службы занятости НЕ ПОЗДНЕЕ ЧЕМ ЗА 2 МЕСЯЦА ДО НАЧАЛА ПРОВЕДЕНИЯ СООТВЕТСТВУЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда КАЖДОГО КОНКРЕТНОГО РАБОТНИКА, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1
«О занятости населения в Российской Федерации»

Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения

2. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав **должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника**, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Опубликовано на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru> **16.05.2022**

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 13 мая 2022 г. № 867

О ЕДИНОЙ ЦИФРОВОЙ ПЛАТФОРМЕ
В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ «РАБОТА В РОССИИ»

В соответствии с пунктом 3 статьи 16.2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Правила функционирования единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением: положений пункта 61 Правил, утвержденных настоящим постановлением, в части, касающейся использования федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)», которые вступают в силу с 1 сентября 2022 г.;

пункта 62 Правил, утвержденных настоящим постановлением, который вступает в силу с 1 марта 2023 г.;

пунктов 67 - 70 Правил, утвержденных настоящим постановлением, которые вступают в силу с 1 января 2023 г.

Утверждены
постановлением Правительства РФ
от 13 мая 2022 г. № 867

ПРАВИЛА
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЕДИНОЙ ЦИФРОВОЙ ПЛАТФОРМЫ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ
И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ «РАБОТА В РОССИИ»

39. Информация, предусмотренная **пунктами 2 и 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»**, представляемая работодателями в целях содействия обеспечению занятости населения, размещается на единой цифровой платформе:

а) органами службы занятости населения на основании информации и сведений, представленных работодателем, с использованием личного кабинета сотрудника службы занятости населения и в соответствии с форматами данных и требованиями к единой цифровой платформе;

б) работодателями самостоятельно с использованием подсистемы «Личный кабинет работодателя» и в соответствии с форматами данных и требованиями к единой цифровой платформе.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 26 января 2022 г. № 24

О ПРОВЕДЕНИИ ОПЕРАТИВНОГО МОНИТОРИНГА В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

(в ред. Приказа Минтруда России от 18.04.2023 № 313)

Приложение № 1
к приказу Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 26 января 2022 г. № 24

Форма

Сведения

о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров

на _____ 20__ год

...

20. Сведения о работниках, предполагаемых к увольнению <***>:

20.1. фамилия, имя, отчество (при наличии)

20.2. СНИЛС

20.3. пол

20.4. дата рождения

20.5. профессия (по ОКПДТР)

20.6. уровень образования (по ОКИН)

20.7. средний размер заработной платы (за последние три месяца)

20.8. особые категории работников (выбрать значение: инвалиды, граждане предпенсионного возраста, пенсионеры, граждане в возрасте от 16 до 35 лет)

20.9. контактный номер телефона

<*>Отчет представляется в орган службы занятости населения субъекта, **по месту фактического осуществления трудовой деятельности работниками.**

<***> Заполняется по каждому работнику, подлежащему увольнению, допускается внесение изменений при подаче отчета, содержащего информацию об изменении размещенных на Единой цифровой платформе сведений.

ПРИМЕЧАНИЕ.

См. Постановление Правительства РФ от 24 июня 2023 г. № 1026 «Об исчислении среднего заработка», вступившее в силу с **04.07.2023.**

- Работодатель обязан предлагать работнику ВСЕ имеющиеся у него вакансии, поскольку увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ, 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

ВОСЬМОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 10 января 2023 г. № 88-702/2023(88-24766/2022)

Обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности, отвечающие названным требованиям, означает, что работодателем работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности как на день уведомления работника об отсутствии подходящей работы, так и образовавшиеся в течение периода времени с уведомления работника об увольнении по день увольнения работника включительно.

Примерная форма предложения вакансий:

Наименование нанимателя/работодателя

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

№ _____

Фамилия И.О. работника,

его должность

Уважаемый _____, во исполнение требований ст. 180, 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предлагаю Вам в срок до «___» _____ 202__ г. принять решение о переводе на одну из нижеперечисленных вакантных должностей/профессий:

№ п/п	Наименование вакантной должности (профессии)	Требования к квалификации (требуемое образование, опыт работы, иные деловые качества)	Условия работы (- особенности режима труда и отдыха; - условия оплаты труда; - возможность работать только на условиях неполного рабочего времени (при наличии в штатном расписании вакансии менее 1 ставки); - необходимость заключения договора о полной материальной ответственности; - необходимость прохождения предварительного медосмотра/психиатрического освидетельствования; - прочее)

Принятое решение прошу изложить в виде письменного заявления (содержащего просьбу о переводе на одну из вышеуказанных должностей/профессий с указанием даты желаемого перевода либо отказ от перевода) и представить это заявление (*указать куда – например, в приемную директора, в отдел кадров и в какие часы*) в срок, указанный в настоящем письме.

Руководитель

И.О. Фамилия

Предложение получил: *Личная подпись работника, дата получения*

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 17 января 2023 г. № 33-909/2023**

По смыслу действующего законодательства, **вакантная должность (работа)** - это предусмотренная штатным расписанием организации должность (работа), которая свободна, то есть, не замещена (не занята) каким-либо конкретным работником, состоящим с организацией в трудовом правоотношении. Исходя из этого, не может считаться вакантной должность, замещаемая временно отсутствующим работником, за которым в соответствии с законодательством эта должность сохраняется, в том числе и в случае нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

Обязанность работодателя предлагать сотруднику, подлежащему увольнению по сокращению численности или штата, временно свободные должности, в том числе в связи с нахождением основного работника в отпуске по уходу за ребенком, действующим трудовым законодательством не предусмотрена.

ОМСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 17 августа 2022 г. по делу № 33-4792/2022

По смыслу действующего законодательства, **вакантная должность (работа)** - это предусмотренная штатным расписанием организации должность (работа), которая свободна, то есть, не замещена (не занята) каким-либо конкретным работником, состоящим с организацией в трудовом правоотношении. Исходя из этого, не может считаться вакантной должность, замещаемая временно отсутствующим работником, за которым в соответствии с законодательством эта должность сохраняется, в том числе и в случае нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 28 мая 2020 г. № 33-17526/2020:

По смыслу действующего законодательства, **вакантная должность (работа)** - это предусмотренная штатным расписанием организации должность (работа), которая свободна, то есть, не замещена (не занята) каким-либо конкретным работником, состоящим с организацией в трудовом правоотношении. Исходя из этого, не может считаться вакантной должность, замещаемая временно отсутствующим работником, за которым в соответствии с законодательством эта должность сохраняется, в том числе и в случае нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 26 марта 2019 г. № 661-О

ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНИНА КАЗАРИНА АЛЕКСАНДРА КАЛЛИСТРАТОВИЧА НА НАРУШЕНИЕ ЕГО КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ЧАСТЬЮ ТРЕТЬЕЙ СТАТЬИ 81 И ЧАСТЬЮ ПЕРВОЙ СТАТЬИ 180 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Работодатель **не лишен права** наряду с вакантными должностями предложить увольняемому работнику должности, сохраняемые за отсутствующими работниками в соответствии с требованиями действующего законодательства.

ОБЗОР ПРАКТИКИ рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)

4. Установленная нормами трудового законодательства обязанность работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу **не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должностей которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности.**

- В том случае, если кто-то из работников, предупрежденных о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников является ЧЛЕНОМ ПРОФСОЮЗА (а этот факт становится известен работодателю либо от самого работника, либо из других достоверных источников), работодатель направляет в выборный орган СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ первичной профсоюзной организации (в профком) проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (копии: уведомления о предстоящем увольнении, уведомления в службу занятости, уведомлений о вакансиях и др.).
- Увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

**Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ
«О муниципальной службе в Российской Федерации»**

Статья 11. Основные права муниципального служащего

1. Муниципальный служащий **имеет право** на:

10) объединение, включая право **создавать профессиональные союзы**, для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов;

Статья 14. Запреты, связанные с муниципальной службой

1. В связи с прохождением муниципальной службы муниципальному служащему **запрещается**:

2) замещать должность муниципальной службы в случае:

в) избрания на **оплачиваемую** выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования;

3) участвовать в управлении коммерческой или некоммерческой организацией, за исключением следующих случаев:

а) участие на **безвозмездной основе** в управлении политической партией, органом профессионального союза, в том числе выборным органом первичной профсоюзной организации, созданной в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, участие в съезде (конференции) или общем собрании иной общественной организации, жилищного, жилищно-строительного, гаражного кооперативов, товарищества собственников недвижимости;

б) участие **на безвозмездной основе** в управлении некоммерческой организацией (кроме участия в управлении политической партией, органом профессионального союза, в том числе выборным органом первичной профсоюзной организации, созданной в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, участия в съезде (конференции) или общем собрании иной общественной организации, жилищного, жилищно-строительного, гаражного кооперативов, товарищества собственников недвижимости) с разрешения представителя нанимателя, которое получено в порядке, установленном законом субъекта Российской Федерации;

13) создавать в органах местного самоуправления, иных муниципальных органах структуры политических партий, религиозных и других общественных объединений (**за исключением профессиональных союзов, а также ветеранских и иных органов общественной самодеятельности**) или способствовать созданию указанных структур;

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации **в течение семи рабочих дней** со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления такого решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 17 марта 2004 г. № 2

О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

24. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; **работодатель провел дополнительные консультации** с выборным органом первичной профсоюзной организации **в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие** с предполагаемым увольнением работника; **был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со**

дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, **недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.**

При установлении судом факта **злоупотребления работником правом** суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

- **В день увольнения работнику необходимо выплатить, помимо причитающейся заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск, ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ.**

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 178. Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается **выходное пособие в размере среднего месячного заработка.**