

# Прекращение трудового договора по инициативе работодателя

# ПЛАН

- Рассмотреть прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя при сокращении объемов работ, повлекших изменение численности работников или изменение характера работ;

Проработать на базе ТК РУз пошаговый план изменения штата;

- Проработать вопросы согласований изменения штата;
- Рассмотреть психологический фактор решения работников;
- Составить проект письменного предупреждения;
- Проработать вопросы выплат работникам;

- Рассмотреть ответственность работодателя.

26.9.22



# Постоянное учреждение

- Согласно ст.36 Налогового Кодекса РУз, постоянным учреждением иностранного юридического лица в Республике Узбекистан признается постоянное место деятельности, через которое это иностранное юридическое лицо полностью или частично осуществляет предпринимательскую деятельность в Республике Узбекистан.
- Понятие “постоянное учреждение” применяется только для определения налогового статуса и не имеет организационно – правового значения.
- Пример: строительная площадка

# Является ли ПУ

- Работодателем?
- Плательщиком общеустановленных налогов в отношении работников?

Подходный налог;

Пенсионные взносы.

·

# Пошаговый план изменения штата

- 1) Решение работодателя об изменении штата должно быть обоснованным (ст.100 ТК РУз);
- 2) Необходимо учитывать преимущественное право оставления на работе (ст.103 ТК РУз);
- 3) Решение об изменении штата оформляется приказом;
- 4) Новое штатное расписание, которое предусматривает сокращение штата работников может быть введено не ранее чем через 2 месяца после уведомления работников;
- 5) Получение предварительного согласия представительного органа работников – если такое согласие предусмотрено в коллективном договоре (ст.101 ТК РУз)

# Пошаговый план изменения штата

Представительный орган работников должен сообщить работодателю письменно о принятом решении в 10 дневный срок.

6) Предупреждение работника – индивидуально, письменно под роспись не менее чем за 2 месяца.

Как быть если работник отказался подписать предупреждение?;

7) Предоставление работнику права работнику не выходить на работу не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы (ст.102 ТК РУз).

Какова логика предоставления данного права?;

8) Предложение работнику иной работы в письменном виде.

Как оформить отказ работника от предлагаемой вакантной должности?

# Согласование изменения штата

- Прекращение трудового договора с работниками моложе 18 лет допускается с согласия местного органа по труду (ст.246 ТК РУз);
- Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав представительных органов и не освобожденными от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работниками, избравшимися в состав представительных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, не допускается без предварительного согласия местного органа по труду (ст.25 ТК РУз.)

# Согласование изменения штата

- Работодатель, также не позднее чем за 2 месяца, обязан довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда. (ст.102 ТК РУз.)



# Психологический фактор



# Психологический фактор

## Опыт Дженерал Электрик (США)

- Несмотря на негативный имидж в глазах общественности, который приобретала компания “Дженерал Электрик”, принимавший решение о массовом сокращении штата Президент компании Джэк Уэлч, пришёл к выводу: **“сохранение ненужных рабочих мест обходится компании слишком дорого”**.
- “Любому, кто хоть немного разбирается в менеджменте ясно, что в наши дни компанию, подобную “Дженерал Электрик”, нельзя строить по меркам благотворительного общества. Компания должна быть **гибкой, динамичной и агрессивной, иначе она погибнет...**”.

## Правила сокращения штата от компании “Дженерал Электрик” сводятся к следующему:

1. Беспристрастно оцените своё предприятие и не бойтесь принять крупные решения, позволяющие резко снизить стоимость производства.
2. Решите, какие именно из ваших подразделений и кто из сотрудников действительно важны для предприятия в широком смысле, а какие являются лишним грузом.
3. Будьте последовательными. Не давайте волю чувствам. Не задумывайтесь о последствиях ваших решений *для отдельных сотрудников*, какими бы болезненными они для них не оказались.
4. Не мешкайте! Чем быстрее вы примете необходимые решения, тем лучше будет для вас и вашего бизнеса.

Что Вы об этом думаете???

- В связи с изменением штата могут возникнуть серьёзные конфликты как между администрацией и увольняемыми, так и в среде работников одного уровня. В связи с этим, работодатель должен обеспечить **не только юридическую сторону этой процедуры, но и максимально возможную психологическую поддержку** работникам.

# Составление проекта письменного предупреждения

· Задание:

Составьте проект письменного предупреждения работнику о предстоящем сокращении штата.

## Выплаты работникам:

- Заработная плата;
- Компенсация за неиспользованный отпуск;
- Денежная компенсация взамен срока предупреждения (если стороны пришли к соглашению);
- Выходное пособие;
- Неустойка (если она предусмотрена в срочном трудовом договоре).

Какие документы должен предоставить работодатель работнику в день прекращения трудовых отношений?

# Ответственность работодателя

- Кодекс об административной ответственности (ст.49):

Нарушение должностным лицом законодательства о труде и охране труда - влечет наложение штрафа от двух до пяти минимальных размеров заработной платы.

Куда может обратиться работник с целью защиты своих прав?

# Thank you!



· Спасибо за Ваше внимание!

---