**ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ.**

Контрольная работа

ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

**на тему**

«Оптимизация численности персонала».

Выполнил:

г. Наб. Челны.

2000 г.

**СОДЕРЖАНИЕ.**

1. Идеальная модель с точки зрения зарубежного опыта. ………….…..….… 3
2. Идеальная модель с точки зрения трудового права. ……………………… 12
3. Реальная модель на Российских предприятиях. ………………………..…. 24

Список литературы. …………………………………………………………. 27

**1. ИДЕАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА**

Потребности организации в сотрудниках меняются с течением времени под воздействием ряда внешних и внутренних для организации факторов. Подобные изменения не всегда означают увеличение или сохранение спроса на рабочую силу на постоянном уровне. Внедрение новых технологий, прекращение выпуска определенных видов продукции, падение спроса на оказываемые организацией услуги могут привести к сокращению спроса как на отдельные категории работников, так и на рабочую силу в целом.

Естественно, что организация должна принять меры по приведению численности сотрудников в соответствие с ее реальными потребностями, *т.е. осуществить сокращение численности.*

Планирование высвобождения или сокращения персонала имеет существенное значение в процессе кадрового планирования. Вследствие рационализации производства или управления, образуется избыток кадровых ресурсов. Своевременные перемещения, переподготовка, прекращение приема на вакантные рабочие места, а также осуществление социально-ориентированного отбора кандидатов на увольнение (в зависимости от возраста, стажа работы, семейного положения и количества детей, возможности получения работы на внешнем рынке труда и т. п.) позволяют регулировать внутриорганизационныи рынок труда в процессе планирования сокращения персонала.

Высвобождение персонала для многих зарубежных фирм становится весьма значимой функцией, подкрепленной хорошо отработанным организационным механизмом ее реализации. Система специальных мероприятий, сопровождающих процесс высвобождения персонала, очень широко распространена на американских предприятиях. В меньшей мере это направление деятельности распространено в европейских странах, хотя в последние годы ему уделяется значительное внимание. К сожалению, управление процессом высвобождения персонала практически не получило до последнего времени развития в отечественных организациях.

Исходной позицией в управлении процессом высвобождения является признание серьезности и важности факта увольнения как с производственной, так и с социальной, и личностной точек зрения.

Планирование работы с увольняющимися сотрудниками базируется на несложной классификации видов увольнений. Критерием классификации в данном случае выступает степень добровольности ухода работника из организации. По этому критерию можно выделить **три вида увольнений:**

*увольнение по инициативе сотрудника* (в отечественной терминологии — по собственному желанию);

*увольнение по инициативе работодателя* (в отечественной терми-цологии — по инициативе администрации);

*выход на пенсию.*

Проблемы, возникающие при высвобождении персонала, возникают из функций и целостной ориентации труда, которые складываются в индустриальном обществе. **Труд выполняет по крайней мере три главные функции.** Во-первых, он выступает непосредственной функцией материального обеспечения жизни. Как правило, труд является главным источником дохода. В большинстве случаев этот доход имеет значение не только для конкретного человека, но и для его семьи. Во-вторых, труд в большинстве случаев идентифицируется с потенциалом того или иного сотрудника. С трудовой деятельностью связан не только доход, но и возможность развития, самореализации работника. Для многих людей работа является важнейшей жизненнои сферой, она накладывает отпечаток и на бытовую сторону жизни. В-третьих, труд имеет социальное измерение. В процессе трудовой деятельности устанавливаются социальные связи, она формирует социальный статус человека. Посредством труда личность определяет свое место в социальной интеграции.

Реализации вышеназванных функций может потенциально угрожать факт высвобождения сотрудника.

Ввиду важности такого события, как уход из организации, главной задачей служб управления персоналом при работе с увольняющимися сотрудниками является максимально возможное смягчение перехода в иную производственную, социальную, личностную ситуацию. В особенности это относится к двум видам увольнений: по инициативе работодателя и в связи с выходом на пенсию.

Рассмотрим возможные формы и методы работы служб управления персоналом по каждому из перечисленных выше видов увольнений.

Относительно беспроблемным с точки зрения организации (если абстрагироваться от последующих проблем по найму и адаптации новых сотрудников) является **уход работника по собственной ииициативе.** Этот переход в большинстве случаев рассматривается самим сотрудником позитивно. Его профессиональная деятельность и социальная среда либо не изменяются существенным образом, либо сотрудник практически готов к подобным изменениям. Поэтому необходимость поддержки со стороны администрации, как правило, мала.

Службой управления персоналом может быть предложен в этой ситуации один инструмент, которыи позволяет сотруднику и организации более взвешенно оценить происходящее событие. Таким инструментом является **«заключительное интервью».** При его проведении сотруднику предлагается назвать истинные причины увольнения, а также оценить различные аспекты производственной деятельности. Сюда можно отнести такие общие моменты, как психологическии климат, стиль руководства, перспективы роста, объктивность деловой оценки и оплаты труда. Кроме того, могут быть рассмотрены специальные стороны трудового процесса — такие, например, как требования к рабочему месту и условия труда на нем.

Проведение «заключительного интервью» сопряжено с немалыми проблемами. Одна из них заключается в том, что во многих случаях при увольнении сотрудник либо вообще не склонен давать каких-либо оценок, либо делает это с большой долей субъктивности. В этои связи возможны два выхода из положения:

проведение беседы на высоком уровне психологической компетентности;

перенос беседы на более поздний срок, когда причины увольнения и общая ситуация в организации будут восприниматься бывшим сотрудником взвешеннее и объктивнее.

**Увольнение по инициативе администрации** — чаще всего вследствие сокращения персонала или закрытия организации — является неординарным событием для любого сотрудника. Многие люди, столкнувшись с необходимостью увольнения, испытывают страх, подавленность, растерянность. Проблемы, неизбежно возникающие при закрытии организаций или сокращении персонала, становятся, как никогда, актуальными и для нашей страны.

Увольнение по инициативе работодателя переживается тяжело потому, что оно затрагивает все важнейшие стороны труда — профессиональные, социальные, личностно-психологические. Профессиональная трудовая роль сотрудника находится в опасности, так как ему потенциально, причем на неопределенный срок, грозит безработица. Выход человека из определенной профессиональной среды имеет такие негативные последствия, как, например, потеря социальных взаимосвязей или статуса. Поэтому от того, как организован сам процесс увольнения, зависит, какое воздействие окажет на работника это событие, — либо усугубит болезненность явления, либо смягчит его.

В этой связи необходимо сказать о разработанной американскими специалистами комплексной программе мероприятий, проводимых при увольнении сотрудников. В последние годы методы работы, заложенные в такой программе, получили развитие в европейских странах.

Данную прогамму мероприятий можно рассматривать как попытку оказать помощь в преодолении тех проблем, которые возникают при увольнении. Причем полагается, что эти проблемы имеют отношение как к сотруднику, так и к администрации. Главный акцент в программе делается на передаче сотруднику сообщения об увольнении и проведении консультативной работы по новой профессиональной ориентации и дальнейшему развитию персонала.

Описанная в программе система мероприятий по работе с увольняющимися сотрудниками может строиться как на индивидуальной, так и на групповой основе.

Реализация этой системы мероприятий позволяет решить несколько целевых задач как с точки зрения организации, так и с точки зрения сотрудника. Организация преследует здесь следующие цели: оптимизация затрат, возникающих при увольнении; анализ и выявление «узких мест» в подготовке сотрудников; наглядность процесса увольнения для персонала организации.

Соответственно решается целый ряд задач, встающих перед сотрудником. Такие задачи можно разделить на монетарные, социально-психологические, «карьерные».

Взаимодействие двусторонних целевых задач позволяет сделать процесс увольнения сотрудников не столь болезненным и помочь людям обрести уверенность перед лицом неизбежных перемен.

Решение целевых задач проявляется в следующем. С высвобождением персонала связаны определенные затраты. Они могут выражаться как в прямом, так и в косвенном виде. Сюда относятся (а) затраты, определяемые законодательными или установленными отдельным договором нормами; (б) расходы, понесенные в связи с улаживанием правовых разногласии между сторонами; (в) потери производительности труда в период времени, предшествующий фактическому увольнению, и в период врабатываемости нового сотрудника. Следует также отметить (г) затраты, связанные с перестройкой рабочего процесса, перегруппировкои сотрудников.

С помощью программы мероприятий по высвобождению персонала администрация пытается сократить период времени, в течение которого образуются указанные затраты, или свести эти затраты к минимальной величине.

Процесс увольнения оказывает влияние не только на высвобождаемых сотрудников, но и на тех, кто остается работать в организации. Они наблюдают за процессом управления высвобождением, за взаимоотношениями администрации, непосредственных руководителей и сотрудников в процессе увольнения и сравнивают реальные действия с официально провозглашаемой политикой. Полученные за счет такого наблюдения сведения влияют на дальнейшую трудовую мотивацию. Благодаря профессиональным действиям в процессе высвобождения персонала администрация пытается в максимально возможной для данной ситуации степени увязать интересы кадровой политики с интересами работников.

Высвобождаемые сотрудники связывают с рассматриваемой системой мероприятий возможность хотя бы частичного решения своих материальных, социально-психологических и карьерных проблем, возникаюших из-за увольнения. Служба управления персоналом пытается изыскать имеющиеся для этого возможности. К ним относятся:

юридические консультации по поводу возникающих претензий и компенсаций;

помощь, оказываемая будущим работодателям в процессе наведения справок о сотруднике;

психологические консультации и психологическая поддержка при проведении организационных мероприятий, связанных с высвобождением работника;

формирование новой системы целевых устремлении, новых схем профессионального и служебного продвижения как условия успешной профессиональной переориентации консультируемого сотрудника.

Через целенаправленное использование методов самооценки, психологического тестирования или беседы с консультантом работник приходит к переосмыслению своих профессиональных и личностных позиций.

**В общем виде система мероприятий по высвобождению персонала включает в себя три этапа:**

подготовка;

передача сообщения об увольнении;

консультирование.

**На подготовительном этапе** администрацией создаются предпосылки для проведения программы мероприятий. Сюда относится решение вопросов о том, необходимо ли увольнение, и если да, необходимо ли использование именно данной системы мероприятий. Решение вопроса о проведении рассматриваемои системы мероприятий может зависеть, например, от той причины, по которой производится увольнение сотрудника.

Второй этап мероприятий — **доведение до сотрудника сообщения** **об увольнении** — делает процесс высвобождения официальным и представляет собой исходный пункт для дальнейшей консультационной работы.

Третии этап — **консультирование** — является центральным звеном во всем процессе управления высвобождением персонала. Этот этап в общем виде включает в себя три фазы.

*На первой фазе* с помощью консультаций со стороны службы управления персоналом и самооценки со стороны сотрудника делается попытка проработать все неудачи работы на прежних должностях и наметить новые профессиональные и личные цели. *На второй фазе* формируется концепция поиска нового рабочего места (например, разработка необходимых документов для будущего претендования на новые должности, построение сети будущих контактов по поиску работы, тренинг по проведению собеседования и т. п.). *Третью фазу* можно назвать проведением поиска рабочих мест (например, помощь в выборе из различных предложений о работе какого-то одного с точки зрения индивидуальных целевых установок сотрудника).

Рассмотрим третий вид увольнения **— выход на пенсию.** Увольнение из организации вследствие ухода на пенсию характеризуется рядом особенностей, отличающих его от предыдущих видов увольнении. Во-первых, выход на пенсию может быть заранее предусмотрен и спланирован с достаточной долей точности по времени. Во-вторых, это событие связано с весьма специфическими изменениями в личной сфере. В-третьих, значительные перемены в образе жизни человека весьма наглядны для его окружения. Наконец, в оценке предстоящего пенсионирования человеку свойственна некоторая раздвоенность, определенный разлад с самим собой. Поэтому процесс выхода на пенсию, а также нахождение человека в новой социальной роли являются в цивилизованных странах объектом достаточно пристального внимания. Это внимание исходит как от государства, так и от организации, где человек трудился и вносил свой вклад в общее дело. Свое конкретное выражение работа с сотрудниками предпенсионного и пенсионного возраста находит в проведении определенных мероприятий.

*1) Курсы подготовки к выходу на пенсию*

В зарубежных организациях проводятся курсы подготовки к выходу на пенсию, которые помогают сотрудникам перейти в то положение, в котором они могут проработать проблемы, связанные с пенсионированием, а также могут познакомиться с характерными чертами нового жизненного этапа.

Содержание таких курсов и их методическое построение отличается большим многообразием. Они могут проводиться как в форме циклов лекции и бесед, так и в форме однодневных и многодневных семинаров. Тематика курсов охватывает большои круг вопросов:

правовые нормы и положения, связанные с уходом на пенсию;

экономические аспекты дальнейшей жизни;

медицинские проблемы;

возможности построения активного досуга и т.д.

*2) «Скользящее пенсионирование»*

«Скользящее пенсионирование» — практически дословный перевод весьма распространенного в зарубежных организациях понятия. Под ним подразумеваются система мероприятий по последовательному переходу от полноценной трудовой деятельности к окончательному уходу на пенсию, а также ряд мероприятии, обеспечивающих сопричастность пенсионера с трудовой жизнью.

Отличительной особенностью системы «скользящего пенсионирования» являются ее достаточно точные временные рамки по отношению к конкретному сотруднику. Действие организационно-экономических мероприятий начинается с установленнои даты и заканчивается в основном по достижении пенсионного возраста. Для многих зарубежных стран названный период охватывает время с 60-61 — до 65 лет для мужчин и, соответственно, с 55—56 до 60 лет для женщдин.

Система мероприятий предусматривает главным образом постепенный переход к неполной занятости (неполной рабочей неделе или неполному рабочему дню), а также определенные изменения в оплате труда и установление порядка выплаты пенсионной страховки.

Следует особо подчеркнуть, что система «скользящего пенсионирования» отчасти продолжает свое действие по отношению к кон-кретному сотруднику даже после его ухода на пенсию. Время от времени бывший работник фирмы приглашается ею в качестве консультанта, эксперта для решения возникающих производственных проблем, для участия в различного рода совещаниях. Пенсионер может привлекаться своей фирмой в качестве инструктора для участия в процессе обучения персонала, наставничества, управления адаптациеи новых сотрудников и т.п.

**2. ИДЕАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Трудовое законодательство России о прекращении трудового правоотношения направлено на охрану права на труд работников и создание относительно устойчивых трудовых отношений, а также на борьбу с такими незаконными негативными проявлениями как избавление работодателей от "неугодных" работников.

Действующее трудовое законодательство употребляет три термина:

1) "прекращение трудового договора",

2) "расторжение трудового договора",

3) "увольнение".

Все эти термины обозначают прекращение трудовых правоотношений. Указанные понятия не однозначны по своему содержанию. Наиболее емким и широким является понятие *"прекращение трудового договора контракта)".* Им охватываются все виды окончания действия трудового договора (контракта). В основе прекращения трудового договора (контракта) лежат как юридические факты-действия, так и юридические факты-события (смерть работника, прекращение срочного трудового договора и др.). Прекращение трудового договора, по сути, идентично понятию *"увольнение",* однако, увольнение не имеет в виду случая выбытия работника из списков личного состава в связи со смертью. Прекращение трудового договора и увольнение имеют единый порядок и основания, одинаковые юридические последствия.

Термин *"расторжение трудового договора*" означает прекращение трудового правоотношения по инициативе одной из сторон работника, работодателя), а также третьих лиц. Таким образом, термин "расторжение трудового договора" значительно уже, чем "прекращение" и "увольнение".

Следует также отметить, что термины "прекращение" и "расторжение" употребляются применительно к трудовому договору, а "увольнение" - когда речь идет о работнике. Во многих статьях КЗоТ РФ наиболее часто употребляется термин "увольнение".

*Основания прекращения трудового договора* (юридические действия) могут быть классифицированы на четыре группы:

1. Прекращение трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон.

2. Прекращение трудового договора по заявлению работника.

3. Прекращение трудового договора вследствие расторжения его по инициативе работодателя.

4. Прекращение трудового договора по инициативе органов, не являющихся стороной договора (третьих лиц).

Прекращение трудового договора (контракта) может наступить лишь, когда для этого есть законные основания. Под основаниями прекращения трудового договора понимают юридические факты, т.е. такие жизненные обстоятельства, при наличии которых закон допускает прекращение договора.

В трудовом праве - это *волевые действия,* когда одна из сторон, либо обе его стороны, либо третье лицо, не являющееся стороной договора, но имеющее по закону право требовать его прекращения (суд, профсоюзный орган, военкомат) проявляют инициативу прекратить договор.

Кроме волевых действий основаниями прекращения трудового договора могут быть *события* (например, смерть работника, истечение срока трудового договора).

Таким образом, прекращение трудового договора - более широкое понятие, чем расторжение трудового договора, так как его основания охватывают как волевые действия (односторонние и двусторонние), так и события, а расторжение - лишь односторонние волевые действия. В большинстве случаев основаниями увольнения на практике являются односторонние волевые действия и события.

Кроме основания увольнения необходимо еще наличие определенного юридического акта-действия соответствующего лица, оформленного в установленном законом порядке и отражающего волю стороны договора на его расторжение (например, приказа работодателя или заявления работника).

Для прекращения трудового договора (контракта) необходимо наличие:

1. Основания, указанного в законе.

2. Соблюдения определенного порядка увольнения работника по основанию, указанному в законе.

3. Юридического акта прекращения трудового правоотношения.

Прекращение трудового договора надо отличать от отстранения работника от работы. Здесь отличие проходит по факту прекращения трудовых правоотношений, ибо прекращение трудового договора влечет за собой прекращение трудовых правоотношений, а отстранение от работы лишь приостанавливает выполнение работником его трудовых функций по трудовому договору (контракту) с приостановкой выплаты заработной платы, т.е. само по себе отстранение от работы еще не прекращает трудовое правоотношение (ст. 38 КЗоТ).

Следовательно, важной правовой гарантией права на труд служит строго определенный перечень оснований, когда работодатель по своей инициативе может расторгнуть трудовой договор и уволить работника. Этот перечень в основном исчерпывающий (см. ст. 33 и 254 КЗоТ). Кроме того, по инициативе работодателя могут быть уволены работники при отказе от переезда вместе с организацией на постоянную работу в другую местность (п. 6 ст. 29 КЗоТ), а также при наступлении оснований, предусмотренных в ст. 23, п. 6 ст. 29 КЗоТ и других нормативно-правовых актах.

Закон устанавливает перечень оснований, в силу которых трудовой договор может быть прекращен.

Основания прекращения договора содержатся в ст. 29 КЗоТ РФ. Каковы же они?

#1. Трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон (п.1). Если между работником и работодателем достигается договоренность о прекращении действия договора, то он прекращается в тот срок, который ими определен. Соглашение сторон в основном применяется для досрочного расторжения срочных трудовых договоров или договоров на время выполнения определенной работы. Напомню, что в силу подобных договоров работник не имеет права без согласия работодателя прекратить работу до истечения срока, указанного в договоре.

#2. Следующим основанием является истечение срока договора (п.2).

По истечении срока договора любая сторона имеет право прекратить трудовые отношения. Замечу, что в этом случае не имеют значения ни причины отказа от продолжения, ни различные дополнительные гарантии, на которые имеют право некоторые категории трудящихся (например, запрещение увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, кроме случаев полной ликвидации организации. Но отмечу, что в случае увольнения этих женщин по истечении срока трудового договора, работодатель обязан в силу ст. 170 КЗоТ РФ их трудоустроить, сохранив за ними на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора, среднюю заработную плату).

Если же по истечении срока действия срочного трудового договора трудовые отношения между работником и работодателем фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие такого договора считается продолженным на неопределенный срок. То есть, если срок договора истек, а работник не имеет желания покинуть эту организацию и продолжает работу на своем рабочем месте, администрация же при этом не возражает против продолжения им работы и не требует его ухода, договор считается автоматически продленным на неопределенный срок на прежних условиях.

#3. Действие договора прекращается при призыве или поступлении работника на военную службу (п.3). К таким случаям можно отнести призыв на срочную военную службу, поступление на службу по контракту или на учебу в военные учебные заведения и т.д.

#4. Следующими основаниями прекращения трудового договора являются: расторжение по инициативе работника или администрации, а также по требованию профсоюзного органа (п.4). Эти виды прекращения договора наиболее распространены в практической деятельности, поэтому есть смысл остановиться на них подробнее.

Каждый работник, независимо от того, какую он занимает в организации должность, имеет право на основании ст. 31 КЗоТ РФ в любое время расторгнуть трудовой договор, заключенный им на неопределенный срок, предупредив администрацию письменно за две недели. Двухнедельный срок устанавливается для того, чтобы дать возможность работодателю подыскать подходящую замену увольняющемуся работнику. Предупреждение о своем предстоящем увольнении работник должен сделать как в период своей непосредственной работы в организации, так и в том случае, если он находится в отпуске или на больничном.

Действующее законодательство предусматривает ряд случаев, когда возможно сокращение двухнедельного срока предупреждения. Так, трудовой договор должен быть расторгнут в тот срок, о котором просит работник (т.е. до истечения двухнедельного срока), если у работника нет возможности из-за определенных обстоятельств продолжать работу в организации. К подобным обстоятельствам можно отнести: поступление на учебу, выход на пенсию, переезд на жительство в другую местность и другие случаи.

Трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении и при договоренности между работником и администрацией.

Несомненно, волеизъявление работника о расторжении трудового договора должно быть только добровольным. Общеизвестно, что, порой, администрация избавляется от неугодных работников путем принудительного требования о подаче заявления об увольнении по собственному желанию. Если таковое имело место, работник имеет право обратиться за защитой в судебные органы.

Работник, предупредивший надлежащим образом работодателя о желании расторгнуть трудовой договор, имеет право до окончания срока предупреждения изменить свое желание и отозвать заявление. В этом случае работодатель не расторгает договор, если, конечно, на место работника уже не приглашен другой, которому администрация по закону не может отказать в заключении трудового договора (например, приглашенному в порядке перевода из другой организации по договоренности между руководителями этих организаций).

Действие трудового договора считается продолженным, если срок предупреждения истек, а работник не настаивает на своем увольнении и продолжает трудиться в организации.

В обратном случае, когда по истечении срока предупреждения работник сохранил желание расторгнуть трудовой договор и настаивает на своем увольнении, администрация обязана это сделать. В случае неисполнения ею своей обязанности, работник вправе прекратить работу без боязни наступления для себя неблагоприятных правовых последствий и потребовать от администрации выплаты ему заработной платы за период задержки оформления увольнения и выдачи трудовой книжки.

Порой, подав заявление о предстоящем увольнении, некоторые работники чувствуют себя уже практически уволенными с этого момента, небрежно относясь к своим обязанностям или появляясь на рабочем месте на 1-2 часа в день, а иногда и вообще не выходя на работу. Им не следует забывать, что в течение предупредительного срока они могут быть уволены и по инициативе работодателя (например, за прогул или отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение дня). Работодателю законом предоставлено такое право. Поэтому увольняющемуся работнику необходимо помнить, что подача им заявления об уходе не освобождает его от соблюдения трудовой дисциплины в период предупредительного срока.

Расторжение срочного трудового договора по инициативе работника возможно лишь при наличии уважительной причины. Лицо, заключающее срочный трудовой договор, таким образом принимает на себя обязанность проработать в течение всего срока договора. Поэтому законодательство (ст. 32 КЗоТ РФ) и определяет ряд причин, в силу которых такие договоры подлежат досрочному расторжению по требованию работника. К ним относятся: болезнь или инвалидность лица, препятствующие выполнению работы по договору; нарушение администрацией организации законодательства о труде, коллективного или трудового договоров; другие уважительные причины (перевод мужа-военнослужащего на службу в другую местность, необходимость ухода за тяжело больным ребенком или другим членом семьи и т. д.). Причины, по которым возможно досрочное расторжение срочного трудового договора по инициативе работника, могут быть согласованы между сторонами договора и занесены в него, тем самым приобретя обязательность для работодателя.

Теперь перейдем к рассмотрению расторжения трудовых договоров (как срочных, так и заключенных на неопределенный срок) по инициативе администрации. Статья 33 КЗоТ РФ содержит перечень оснований, могущих служить причиной подобной инициативы. Перечень этот ограниченный и исчерпывающий, что является важной гарантией для работника от необоснованного увольнения. 1. Трудовой договор расторгается по инициативе администрации в случае ликвидации организации, а также при сокращении численности или штата. Юридическое лицо считается ликвидированным с момента внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц (п. 8 ст. 63 ГК РФ). Такая запись и является основанием для расторжения договора с работником ликвидированной организации.

При высвобождении работников в связи с ликвидацией организации, а также при сокращении численности или штата, законодательство устанавливает определенный процедурный порядок проведения таких мероприятий. Каждый работник предупреждается персонально под расписку о предстоящем увольнении не менее, чем за два месяца. Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата, закон обязывает работодателя принять меры по трудоустройству увольняемых работников. Работодатель должен предложить работнику другую работу в этой же организации по его профессии, специальности, квалификации, а если подходящей работы нет - иную работу в той же организации. Замечу, что в обязанности администрации не входит предлагать увольняемому работнику любую вакантную должность, а также такие должности, выполнение работы по которым требует от работника переобучения и получения другой профессии, специальности.

Если в организации отсутствует возможность трудоустройства работника или же работник отказался от предложенной ему должности, то он подлежит увольнению. Работодатель должен не позднее, чем за два месяца до высвобождения, довести до сведения органов службы занятости данные на каждого увольняемого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан учесть гарантированное законом (ст. 34 КЗоТ РФ) преимущественное право отдельных категорий трудящихся на оставление на работе. Во-первых, это работники с более высокой квалификацией и производительностью труда. Во-вторых, при равной квалификации, предпочтение отдается семейным работникам, при наличии у них двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних учебных заведениях; женам военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы и др.

Для расторжения трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата требуется предварительное согласие выборного профсоюзного органа (если, конечно, он существует в организации).

2. Следующим основанием расторжения трудового договора по инициативе администрации является обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы. Сюда можно отнести и отсутствие специального образования у работника, и результаты заключения аттестационной комиссии, и непригодность к выполнению определенной работы по состоянию здоровья.

Увольнение работника производится лишь в том случае, если не имеется возможности

перевода, с его согласия, на другую работу. И здесь работодателю для увольнения требуется предварительное согласие выборного профсоюзного органа.

3. Основанием расторжения может стать и систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания. Систематичность выражается в том, что работник, имеющий в текущем году дисциплинарное или общественное взыскание, снова нарушил трудовую дисциплину.

4. Трудовой договор может быть расторгнут администрацией и при прогуле работника (в том числе отсутствии на работе более тех часов в течение дня) без уважительных причин. Какие же случаи можно квалифицировать как прогул ?

а. Оставление без уважительных причин работы работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а также до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении.

б. Оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока договора.

А также ряд других случаев.

Не является прогулом (или же нарушением трудовой дисциплины) отказ работника, находящегося в отпуске, приступить к работе по требованию работодателя до истечения срока окончания отпуска. Досрочный отзыв из отпуска может производиться работодателем лишь с согласия самого работника.

5. Основанием к расторжению трудового договора служит и неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.

Более длительные сроки установлены для больных туберкулезом (рабочее место за ними сохраняется до 12 месяцев), а также утративших трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием (сохраняется до восстановления трудоспособности или получения инвалидности).

Важно заметить также, что работника нельзя уволить по данному основанию, если он уже вышел на работу, хотя его нетрудоспособность и продолжалась более четырех месяцев.

Для увольнения по вышеуказанному основанию требуется предварительное согласие выборного профсоюзного органа.

6. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, служит основанием к расторжению трудового договора с работником, принятым на его место.

Работники могут быть восстановлены как по решению суда, так и вышестоящей организации. Потребовать своего восстановления на прежней работе имеют право незаконно осужденные или незаконно привлеченные к уголовной ответственности.

7. Могут быть уволены по инициативе администрации работники, появившиеся в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения в рабочее время на месте выполнения своих трудовых обязанностей.

Здесь важно отметить, что такое состояние работника непременно должно быть подтверждено медицинским заключением и другими доказательствами (свидетельскими показаниями коллег, актом, составленным представителями работодателя и т.д.).

8. И последним основанием, в силу которого администрация вправе расторгнуть трудовой договор, является совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества работодателя. Такое хищение в обязательном порядке должно быть установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административных взысканий или мер общественного воздействия.

Таковы основания расторжения трудового договора по инициативе администрации.

Действующее законодательство предусматривает (ст. 254 КЗоТ РФ) еще и ряд дополнительных оснований прекращения трудового договора для некоторых категорий работников при определенных условиях. Так, трудовой договор может быть прекращен при однократном грубом нарушении трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства, отделения или другого обособленного подразделения) и его заместителями; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы и др.

По требованию профсоюзного органа (исходя из положений ст. 37 КЗоТ РФ) администрация обязана расторгнуть трудовой договор с руководящим работником организации, если им нарушается законодательство о труде, не исполняются обязательства по коллективному договору, проявляются бюрократизм и волокита.

#5. Трудовой договор расторгается в случае перевода работника, с его согласия, на другое предприятие или перехода на выборную должность (п.5).

#6. При отказе работника от перевода на работу в другую местность вместе с организацией, а также отказе от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда трудовой договор также подлежит расторжению (п.6). Но если сама организация не переезжает для продолжения своей деятельности в другую местность, а работник отказывается от перевода на работу в эту местность, его отказ не будет являться причиной для увольнения.

#7. Трудовой договор подлежит расторжению в случае вступления в законную силу приговора суда, на основании которого работник был осужден к реальному отбытию наказания в виде ограничения или лишения свободы (ст. ст. 53, 56-57 УК РФ), а также к другому наказанию, хотя и не связанному с лишением свободы, но исключающему для работника возможность продолжения его работы (п.6). Таким наказанием может стать лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ).

В наше время нередки случаи приватизации, купли-продажи, слияния или разделения юридических лиц. В ходе проведения подобных мероприятий новые собственники порой нарушают права рядовых работников, проводя массовые увольнения, отказывая им в продолжении работы в своей организации. Действующее законодательство (в частности, ч. 2 ст. 29 КЗоТ РФ) довольно четко определяет порядок действия трудовых договоров при смене собственника или реорганизации юридического лица.

При передаче организации из подчинения одного органа другому, при смене собственника, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения между работником и организацией продолжаются (но, несомненно, при желании на то самого работника).

Трудовой договор может быть прекращен по инициативе администрации только в случае сокращении численности или штата работников.

Таковы на сегодняшний день основания изменения и прекращения трудовых договоров.

**3. РЕАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.**

3/4 челнинских предприятий (77%) сталкиваются с проблемой излишней численности работающих. Вместе с тем, только 44% из числа этих организаций сокращают лишних работников (таблица).

**Таблица.**

# Методы оптимизации излишней численности работающих

|  |  |
| --- | --- |
| Методы | % от числа предприятий имеющих излишнюю численность |
| Сокращение лишних работников | 44 |
| Предоставление неоплачиваемых отпусков | 30 |
| Перевод сотрудников на сокращенный рабочий день или сокращенную рабочую неделю | 30 |
| Предоставление административных отпусков с оплатой из расчета 2/3 тарифа | 26 |
| Стимулирование увольнения по собственному желанию | 13 |

Как видно из таблицы, предприятия в большей степени ориентируются не на легальную безработицу (высвобождение работников), а на скрытую (недоиспользование установленной законодательно нормы рабочего времени, недоиспользование квалификации работника и т. д.). Объяснения этому, на наш взгляд можно найти как в позиции администрации предприятий (экономические потери от выплаты различных видов компенсаций; опасения обострения социальной ситуации на предприятии и в городе; законодательные ограничения, связанные с количественным регулированием процесса сокращения в течение определенного времени), так и в позиции работников (неготовность психологически принять безработицу в открытой форме как некое постоянное явление; потенциальные экономические выгоды, которые работник получает в результате сокращения и т. д.).

Исследование выявило несколько крупных проблем, присущих процессу оптимизации численности сотрудников на отечественных предприятиях. Практически в каждой третьей организации (30%) нарушается статья 94 КЗоТ РФ, обязывающая работодателя оплачивать время простоя в размере не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада), если этот простой происходит не по вине работника. Следующая проблема связана с нарушением одного из важнейших принципов оптимизации численности работающих, который предполагает открытость (информированность). По данным исследований 47% работников не знают, какие категории будут уволены в первую очередь, если начнется процесс сокращения в организации. Деструктивность подобного состояния дел очевидна, поскольку связана с субъективным толкованиём действий администрации по оптимизации численности сотрудников. Более того, ситуация усугубляется неуверенностью большинства сотрудников в гарантированной работе (52% респондентов отметили, что администрация не дает им никаких гарантий по поводу занятости на предприятии). Возможность потери работы, помноженная на незнание критериев определения высвобождаемых групп, позволяет работникам относить себя к категории потенциально сокращенных. Многочисленные же исследования показывают, что стрессовое состояние у работника вызывается не столько свершившимся фактом потери места работы, сколько периодом боязни его потерять (усиливается состояние неопределенности и тревоги, ухудшается трудовая дисциплина, снижается трудовая мотивация).

Еще одна проблема, связанная с оптимизацией, вытекает из несоответствия процессов высвобождения персонала объемам производства. На большинстве предприятий сокращение работников «отстает» от сокращения объемов производства (например, на КАМАЗе за последние 7 лет объем производства снизился почти в 5 раз, тогда как численность работников сократилась менее чем в 3 раза). Однако существуют предприятия (прежде всего бюджетные - медицинские, образовательные учреждения), на которых сокращение персонала «опережает», по мнению экспертов, падение объемов производства (услуг), что способствует увеличению функциональной нагрузки и снижению качества выполняемой работы. Подобная тенденция характерна не только для предприятий в целом, но и для отдельных служб внутри самих предприятий (например, отделов бухгалтерского учета и отчетности, экономических отделов), численность которых напрямую не зависит от объемов производства.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.**

1. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации: Учебник. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 279 с.
2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА, 1997. – 512 с.
3. С. П. Дырин, А. В. Лаптев. Состояние работы с персоналом на современных предприятиях. Наб. Челны: Институт Управления, 1999. – 144 с.
4. Шекшня С. В. Управление персонлом в современной организации. М.: Бизнес – школа “Интел-Синтез”, 1996. –300 с.

Amata@newmail.ru