

Учено мнение ПК ППО
ГБОУ АО «Северодвинская СКОШИ»
протокол № 22-1 от « 12 » марта 2025г.
председатель И.В. Гладышева

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ АО
«Северодвинская СКОШИ»
И.Н. Антуфьев
« 13 » марта 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о комиссии по определению преимущественного права на оставление на работе
при сокращении численности или штата работников
ГБОУ АО «Северодвинская СКОШИ»**

1. Используемые термины

В таблице 1 приведены термины и определения, используемые в Положении.

Таблица 1

Термин	Определение
Сокращение численности или штата работников	Увольнение по инициативе работодателя, но провести его он должен строго по ТК РФ. При сокращении штата из штатного расписания исключаются разные должности или подразделения.
Производительность труда	Показатель, характеризующий результативность труда.
Квалификация работника	Уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.
Молодой специалист	Гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.
Иждивенец	Лицо, находящееся на длительном или постоянном материальном или денежном обеспечении со стороны других лиц.
Дисциплинарное взыскание	Наказание сотрудника за проступок на работе. Его виды перечислены в статье 192 Трудового кодекса РФ: замечание, выговор и увольнение.

2. Нормативные ссылки

Настоящее положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 31.12.2001 г. N 197-ФЗ в редакции от 14.02.2024 г. № 12-ФЗ;
- Конституцией Российской Федерации;
- Коллективным договором ГБОУ АО «Северодвинская СКОШИ» на 2024-2027гг.

3. Общие положения

3.1 Настоящее Положение устанавливает порядок работы комиссии по определению преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников ГБОУ АО «Северодвинская СКОШИ» (далее - Комиссия).

3.2 Комиссия является коллегиальным совещательным органом, образованным для рассмотрения и разрешения вопросов, связанных с определением преимущественного права работников на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (далее - работник).

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

3.3.1 Под производительностью труда в настоящем Положении понимается показатель, характеризующий выполнение работником должностных обязанностей, определённых в его должностной инструкции. При оценке производительности труда следует учитывать:

- выполнение работником должностных обязанностей, определённых в его должностной инструкции;
- соблюдение сроков выполнения работы;
- наложенные на работника дисциплинарные взыскания в связи с неисполнением должностных обязанностей;
- наличие поощрений, связанных с трудовой деятельностью работника;
- показатели за интенсивность и высокие результаты работы (баллы) за текущий учебный год.

3.3.2 Квалификация работника – это уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Требования к квалификации установлены профессиональным стандартом и должностной инструкцией работника. Квалификационная категория.

3.4 При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся (ст. 179 ТК РФ):

3.4.1. 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);

3.4.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3.4.3. работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

3.4.4. инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

3.4.5. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

3.4.6. 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.

3.5 В соответствии с Коллективным договором ГБОУ АО «Северодвинская СКОШИ» на 2024-2027гг., преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение оставлению на работе отдавать:

3.5.1 работникам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

3.5.2 лицам, проработавшим в образовательном учреждении 10 и более лет;

3.5.3 работникам, не допускающим нарушений трудовой дисциплины, и не имеющим дисциплинарных взысканий;

3.5.4 лицам, награждённым правительственными наградами;

3.5.6 членам профсоюза.

3.6 При проведении процедуры определения преимущественного права в результате сравнения производительности труда и квалификации работников сравниваются:

- производительность труда и квалификация работников, занимающих однородные должности или выполняющих работу в одинаковых условиях;
- образование, специальность и квалификация работника по соответствующему профилю выполняемых должностных обязанностей (образование как критерий квалификации учитывается в случае, если согласно должностной инструкции оно требуется по данной должности);
- наличие дополнительного образования;
- опыт практической работы (стаж) по направлению деятельности;
- наличие почётных званий;
- возможность предоставления полной нагрузки на следующий учебный год.

3.7 Наличие у работника нескольких указанных оснований предоставляет ему преимущественное право на оставление на работе по сравнению с работниками, имеющими одно такое основание.

4. Регламент работы Комиссии

4.1 Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением.

4.2 Комиссия для решения возложенных на нее основных задач имеет право запрашивать в установленном порядке необходимую информацию по вопросам, входящим в ее компетенцию.

4.3 Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые Комиссией решения. Состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения.

4.4 Комиссия состоит из председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии, секретаря Комиссии и членов Комиссии. В состав Комиссии включается представитель профсоюзной организации. Общее количество состава Комиссии равно нечётному числу.

4.5 Решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов от числа её членов, присутствующих на заседании.

4.6 Председатель Комиссии (в его отсутствие – заместитель председателя):

- 4.6.1 планирует, организует и руководит работой Комиссии;
- 4.6.2 председательствует на заседании Комиссии;
- 4.6.3 утверждает повестку дня и порядок рассмотрения вопросов на заседаниях Комиссии;
- 4.6.4 подписывает протоколы заседаний Комиссии;
- 4.6.5 дает поручения членам Комиссии.

4.7 Секретарь Комиссии:

- 4.7.1 организует текущую работу Комиссии;
- 4.7.2 обеспечивает подготовку необходимых материалов к заседаниям Комиссии;
- 4.7.3 ведет и оформляет протокол заседания Комиссии, выписки из протокола;
- 4.7.4 обеспечивает рассылку решений, принятых на заседании Комиссии;
- 4.7.5 согласует место и время проведения заседаний Комиссии;
- 4.7.6 формирует проект повестки заседания Комиссии.

4.8 Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости.

4.9 Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют более половины утвержденного численного состава Комиссии.

4.10 Решения Комиссии оформляются протоколом заседания Комиссии, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и всеми присутствовавшими на заседании членами Комиссии.

4.11 Решение Комиссии в течение трёх рабочих дней со дня заседания Комиссии направляется в ПК ППО ГБОУ АО «Северодвинская СКОШИ» для получения мотивированного мнения. После получения ответа ПК ППО решение направляется специалисту, ответственному за кадровую работу.

5. Заключительные положения

5.1 Все изменения и дополнения в Положение утверждаются приказом директора Учреждения.