***Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников***

Частью 1 статьи 45 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрено, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Таким образом, законодатель выделяет два критерия при решении вопроса об оставлении работника на работе: производительность труда и квалификация работника.

Соответственно, если у работников разный уровень производительности труда и квалификации, то преимущество стоит отдать тому работнику, у которого данные показатели будут выше. Только в случаях равенства производительности труда и квалификации, либо когда их нельзя с достаточной точностью определить, часть вторая статьи 45 Трудового кодекса обязывает принимать во внимание перечисленные в ней обстоятельства и отдавать предпочтение указанным категориям работников (участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий, инвалидам, другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением). Также частью 3 статьи 45 Трудового кодекса предусмотрена дополнительная гарантия для инвалидов, которая заключается в том, что инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также на специализированных рабочих местах в иных организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Несоблюдение нанимателем при увольнении работника перечисленных выше условий влечет признание увольнения незаконным и восстановление работника на прежнем месте работы.

Вопрос о применении преимущественного права на оставление на работе подлежит разрешению в случаях, когда при сокращении численности или штата работников возникает потребность выбрать из определенной группы работников, работающих по однородным профессиям рабочих, должностям служащих, одного или нескольких, с тем, чтобы их силами выполнять в дальнейшем имеющийся объем работ.

Уровень производительности труда определяется у работников со сдельной оплатой труда.

Так, в целях сравнения производительности труда в пределах однородных профессий могут исследоваться документы о выполнении норм выработки, о результативности (показателях) работы конкретных работников, показания свидетелей. Вопрос о том, являются ли профессии работников однородными, разрешается в каждом конкретном случае с учетом сравнения условий их трудовых договоров, предъявляемых к этим работникам квалификационных требований, содержания должностных (рабочих) инструкций и т.д.

При сравнении производительность труда должна определяться за одинаковый период времени, при равных условиях для работы и обеспечения требуемого качества продукции (работ, услуг). При этом производительность труда работников должна сравниваться за достаточно продолжительный период времени. Правовое значение для решения вопроса об оставлении на работе имеет более высокая производительность труда, а не факт выполнения установленных норм труда.

Согласно статье 1 Трудового кодекса квалификацией работника является признание освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности (выполнения отдельных видов работ), подтвержденное установленными законодательством видами документов. Требования к квалификации профессий рабочий и должностей служащих установлены в Едином тарифно-квалификационном справочнике (ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей служащих (ЕКСД). Уровень квалификации работников определяется, в частности, по документам об образовании и о повышении квалификации, материалам аттестационных комиссий, а также по качеству и интенсивности выполнения работы.

Подготовила информацию:

Старший помощник прокурора

Минского района Ю.А.Слука