



Как правильно определить преимущественное право на оставления на работе при сокращении численности или штата работников

В последнее время, в связи с проведением мероприятий по сокращению штатов железнодорожников правовой инспекцией труда Дорпрофжел на СКЖД выявляются нарушения трудового законодательства в части определения лиц имеющих преимущественное право оставления на работе.

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при определении лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе необходимо иметь ввиду, что **в первую очередь** преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Под квалификацией понимается уровень подготовленности, мастерства, степень годности к выполнению труда по определенной должности (профессии, специальности), определяемые разрядом, классом, званием и другими квалификационными категориями. Критериями квалификации работника являются уровень образования (профессиональная подготовка), навыки и опыт практической работы (стаж), которые в совокупности являются необходимыми для выполнения работы.

Квалификация работников выражается в квалификационных разрядах и категориях, присваиваемых специальной комиссией в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника (ст. 143 Трудового кодекса РФ). Он присваивается специальной квалификационной комиссией в соответствии с требованиями тарифно-квалификационной характеристики и свидетельствует о пригодности работника к выполнению данного вида работ.

Под квалификационной категорией понимается соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности, устойчивых результатов выполнения работ, обеспечивающий работнику возможность решать задачи определенной степени сложности. Непосредственно квалификационная категория состоит из двух компонентов - профессионального образования и стажа работы по специальности.

По уровню образования выделяют четыре уровня квалификации:

- первый уровень соответствует основному общему образованию и среднему (полному) общему образованию (отсутствует профессиональное образование);

- второй - начальному профессиональному образованию;

- третий - среднему профессиональному образованию;

- четвертый - высшему профессиональному образованию и послевузовскому профессиональному образованию.

Стаж работы применительно к должностям специалистов, большинство из которых являются категорируемыми, выступает в качестве регулятора нарастание требований по квалификационным категориям.

Показателем квалификации работника помимо разряда и категории может быть звание и ученая степень, если этого требуют квалификационная характеристика и (или) должностная инструкция.

Документами, подтверждающими уровень квалификации, могут быть:

- выписка из протокола аттестационной комиссии (о присвоении квалификационного разряда (категории), об итогах аттестации);

- выписка из приказа о получении квалификационной категории;

- удостоверение о присвоении квалификационного разряда (категории) или свидетельство об уровне квалификации;

- трудовая книжка и др.

Производительность труда включает в себя количественные и качественные показатели результатов труда, добросовестное отношение к работе. О результатах труда работников можно судить по выполнению норм выработки, данных о своевременном и качественном выполнении заданий, поощрениях и наказаниях.

Главный правовой инспектор
труда Профсоюза на СКЖД



А.А. Азарян