

Для многих строительных компаний финансовый кризис повлек за собой уменьшение объемов работ. В связи с чем организации вынуждены оптимизировать свои затраты, в том числе и путем сокращения численности работников.

О том, какие особенности следует учесть при проведении данных мероприятий, а также об их налоговых последствиях, читайте в нашей статье.

Процедура сокращения работников

Чтобы избежать проблем с трудовой инспекцией, строительная компания, сокращая работников, должна строго соблюдать процедуру увольнения, предусмотренную законодательством. Рассмотрим последовательность действий подробнее.

КОРРЕКТИРОВКА ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

Прежде всего нужно разработать план сокращения и подготовить приказ о внесении изменений в штатное расписание строительной компании.

ГАРАНТИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Готовя соответствующие документы, необходимо помнить о том, что некоторые категории работников при сокращении штата имеют приоритетное право быть оставленными на работе, а некоторых нельзя сократить в принципе.

Преимущественное право предоставляется сотрудникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Это определено в статье 179 Трудового кодекса РФ.

При равной же производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в данной компании трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий;
- сотрудникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- иным категориям работников, преимущественное право которых определено в коллективном договоре.

Кого нельзя сократить. Не допускается расторжение договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата со следующими работниками (ст. 261 Трудового кодекса РФ):

- беременными женщинами (разрешено увольнение беременной работницы, если она была принята на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и нет возможности перевести ее на вакантную должность);
- женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет);
- другими работниками, воспитывающими указанных детей без матери.

Также невозможно сократить работников во время болезни и в период пребывания в отпуске (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

На практике часто возникает вопрос: можно ли сократить человека, находящегося на испытательном сроке? Да, можно. Ведь на таких работников распространяются все нормы трудового права, касающиеся обычных штатных работников.

УВЕДОМЛЕНИЕ О ПРЕДСТОЯЩЕМ СОКРАЩЕНИИ

Уведомить о предстоящем сокращении компания обязана не только работников, но и службу занятости.

Работники должны быть предупреждены о предстоящем увольнении персонально и под

расписку не менее чем за два месяца до предполагаемой даты увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ). Официально бланк такого уведомления не утвержден, поэтому составить его можно в произвольной форме.

Образец уведомления

Закрытое акционерное общество «Регион-Строй»		Образец
Уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата		
<i>г. Москва</i>		<i>19 января 2009 г.</i>
		<i>Начальнику строительного участка Константинову П.А.</i>
<p>На основании приказа от 19 января 2009 г. № 57/к занимаемая Вами штатная должность начальника строительного участка сокращается.</p> <p>Предупреждаем Вас о предстоящем увольнении по сокращению штатов (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) 19 марта 2009 года - по истечении двух месяцев со дня вручения настоящего уведомления.</p> <p>Сообщаем, что в случае Вашего письменного согласия на расторжение трудового договора до истечения указанного срока, Вам в соответствии с частью 3 статьи 180 Трудового кодекса РФ Вам будет выплачена дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока увольнения (до 19 марта 2009 года).</p> <p>Об имеющихся в компании вакантных должностях Вам будет сообщено дополнительным уведомлением. Кроме того, уведомляем Вас о том, что Вы можете начать самостоятельный поиск работы или обратиться в службу занятости по месту жительства.</p>		
Генеральный директор ЗАО «Регион-Строй»	<i>Воскресенский</i>	И.С. Воскресенский
С уведомлением ознакомлен: 19 января 2008 г.	<i>Константинов</i>	П.А. Константинов

При этом компания с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор и раньше - до истечения двухмесячного срока. Однако в этом случае работнику придется выплатить дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока.

Обратите внимание: сроки уведомления могут быть иными.

Так, работников, заключивших срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев, предупредить о сокращении нужно не менее чем за три календарных дня, а работников, занятых на сезонных работах, - за семь календарных дней (ст. 292, 296 Трудового кодекса РФ).

В службу занятости сообщить о предстоящем увольнении компания также должна не позднее чем за два месяца. А если речь идет о массовом увольнении - за три месяца. Такой порядок предусмотрен пунктом 2 статьи 25 Закона от 19 апреля 1991 г.

№ 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьей 82 Трудового кодекса РФ.

В этом случае нужно заполнить:

- «Информацию о массовом высвобождении работников»;
- «Сведения о высвобождаемых работниках».

Формы бланков приведены в приложениях № 1 и № 2 к Положению об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденному постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ИМЕЮЩИХСЯ ВАКАНСИЙ

Важно помнить, что увольнение в связи с сокращением штата считается законным только в том случае, если у компании нет возможности предоставить людям другую имеющуюся в

организации работу. Причем во внимание принимаются вакансии как соответствующие квалификации сокращаемого работника, так и нижестоящие (либо нижеоплачиваемые). Главное, чтобы работник дал свое письменное согласие на перевод (если он может выполнять другую работу с учетом состояния своего здоровья). При этом работодатель обязан предложить увольняемым все отвечающие соответствующим требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать работу в других местностях следует только в тех случаях, когда подобная возможность предусмотрена коллективным или трудовым договором (ст. 81 Трудового кодекса РФ). Бланк предложения имеющихся вакансий также официально не утвержден, поэтому его можно составить в произвольной форме.

КРИТЕРИИ МАССОВОГО УВОЛЬНЕНИЯ

Они определяются в отраслевых или территориальных соглашениях. Для строительства такого документа нет. Поэтому руководствоваться следует общими нормами, установленными в пунктах 1, 2 Положения, утвержденного постановлением № 99. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве

1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5000 человек.

В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищенность работников организаций критерии для оценки массового высвобождения, определяемые органами государственной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, городов и районов.

СОГЛАСОВАНИЕ С ПРОФСОЮЗОМ

Работодатель, согласно части первой статьи 82 Трудового кодекса РФ, при принятии соответствующего решения обязан

в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два (три - при массовом сокращении) месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

При этом следует учитывать позицию Конституционного суда РФ, которая выражена в определении от 15 января 2008 г.

№ 201-О-П. Суд подчеркнул, что назначение данной нормы - предоставить профсоюзной организации время, необходимое для реализации имеющихся у нее возможностей по защите социально-трудовых прав и интересов работников при расторжении с ними трудовых договоров, но никак не ограничение правомочий работодателя по самостоятельному принятию необходимых кадровых решений в целях осуществления эффективной экономической деятельности. Данный вывод основан на конституционных требованиях справедливого согласования прав и интересов работников с правами и интересами работодателей как сторон трудового договора и как участников социального партнерства. Иными словами - согласия выборного органа для сокращения не требуется, достаточно уведомить его письменно.

При сокращении работников, являющихся членами профсоюза, мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации должно учитываться в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

УВОЛЬНЕНИЕ

По истечении двух месяцев после вручения уведомления о сокращении работодатель вправе

издать приказ об увольнении работника. После того как работник ознакомится с приказом (под расписку), в его трудовую книжку вносится запись об увольнении.

Приказ издается по форме № Т-8, утвержденной постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. №1.

Как оформить трудовую книжку при сокращении, разъяснено в разделе 5 Инструкции, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69. Так, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, в том числе и при сокращении штата, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт статьи 81 Трудового кодекса РФ. Например: «Уволен по сокращению штата работников организации, пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

Формулировка записи в книжке должна соответствовать формулировке указываемого в качестве основания записи пункта (статьи) Трудового кодекса РФ. Сокращения не допускаются ни в тексте, ни в ссылках: нельзя писать «пер.» вместо «переведен», «п.» вместо «пункт», «ТК РФ» вместо «Трудовой кодекс Российской Федерации», «пр.» вместо «приказ» и т. д. (п. 1.1 Инструкции). Это требуется для устранения возможных разночтений.

Выплаты при сокращении

С увольняемыми работниками необходимо рассчитаться в последний день их работы. Если человек в день увольнения не работал, то деньги ему выплачивают на следующий день после того, как он за ними обратился.

Такой порядок установлен в статье 140 Трудового кодекса РФ.

КАКИЕ ВЫПЛАТЫ ПОЛОЖЕНЫ РАБОТНИКУ

При увольнении в связи с сокращением численности или штата работнику полагается выплатить:

- выходное пособие в размере среднемесячного заработка;
- средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Об этом говорится в статье 178 Трудового кодекса РФ.

В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется за сокращенным работником и в течение третьего месяца со дня увольнения.

Но для этого необходимо решение органа службы занятости (оно может быть выдано, если человек обратился в двухнедельный срок после увольнения и не был трудоустроен).

Для строителей, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, статьей 318 Трудового кодекса РФ предусмотрены дополнительные льготы.

Так, максимальный период сохранения среднемесячного заработка на период трудоустройства составляет для них три месяца со дня увольнения.

А в исключительных случаях по решению органа службы занятости среднемесячный заработок может быть сохранен и в течение четвертого, пятого и шестого месяцев (если человек обратился в течение месяца и не был трудоустроен).

Кроме того, как было отмечено выше, если трудовой договор расторгается досрочно (до истечения двухмесячного срока со дня уведомления, по письменному согласию работника), положена дополнительная компенсация. Сумма компенсации равна среднему заработку, исчисленному пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока уведомления об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

Ну и конечно, увольняемому работнику необходимо выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск (в том числе дополнительный).

Обратите внимание: при увольнении иностранных строителей по окончании действия квот (на основании п. 12 ст. 83 Трудового кодекса РФ) выходное пособие не выплачивается. Статьей 178 Трудового кодекса РФ его выплата в этом случае не предусмотрена. А сокращением такое увольнение не считается.

ЛИКВИДАЦИЯ ФИЛИАЛА

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения строительной организации, расположенного в другой местности,

расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

Выплаты, положенные работнику при сокращении, являются законодательно установленной компенсацией, связанной с его трудоустройством (компенсируют заработок, не полученный за первый после увольнения месяц). Поэтому они освобождены от «зарплатных» налогов.

Так, соответствующие выплаты не облагаются:

- ЕСН и пенсионными взносами (подп. 2 п. 1 ст. 238 Налогового кодекса РФ, письмо Минфина России от 12 апреля 2006 г.

№ 03-05-02-04/45, п. 2 ст. 10 Федерального закона от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ);

- взносами на страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний (п. 1 Перечня, утвержденного постановлением Правительства РФ от 7 июля 1999 г. № 765);

- НДФЛ (п. 3 ст. 217 Налогового кодекса РФ).

Для целей налогообложения прибыли затраты на выплату выходного пособия и среднемесячного заработка, сохраняемого за работником на период трудоустройства, признаются в составе расходов на оплату труда (п. 9 ст. 255 Налогового кодекса РФ, письмо Минфина России от 13 мая 2008 г. № 03-03-06/1/305).

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ

Выходное пособие, а также сохраняемый за работником среднемесячный заработок на период его трудоустройства в бухгалтерском учете признаются расходами по обычным видам деятельности в качестве затрат на оплату труда (п. 5, 8 ПБУ 10/99 «Расходы организации», утвержденного приказом Минфина России от 6 мая 1999 г. № 33н).

Таким образом, сумма выплачиваемого увольняемому работнику выходного пособия отражается по дебету счетов учета затрат в корреспонденции с кредитом счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Сохраняемый за работником компании среднемесячный заработок на период трудоустройства отражается по дебету счетов учета затрат в корреспонденции с кредитом счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», поскольку на момент его начисления работник уже не состоит с компанией в трудовых отношениях.

КАК СЭКОНОМИТЬ НА ВЫПЛАТАХ

В трудовом законодательстве есть нюансы, позволяющие ограничиться более скромными выплатами.

Так, работникам, занятым на сезонных работах, полагается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

А работникам, заключившим срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении можно вообще не выплачивать согласно статьям 296, 292 Трудового кодекса РФ.

Если строительная компания будет учитывать эти особенности при найме работников, то есть, руководствуясь реальными потребностями, заключит вместо бессрочных трудовых договоров срочные (до двух месяцев либо на больший срок - с указанием условия о сезонном характере работ), то в случае «вынужденного» сокращения работников положенные им выплаты составят гораздо меньшие суммы. Либо компании удастся вообще избежать процедуры сокращения.

Особенностям заключения срочных трудовых договоров с работниками посвящена статья 59 Трудового кодекса РФ.

ПРИМЕР

В ЗАО «Регион-Строй» в связи с финансовыми трудностями, вызванными уменьшением количества заключенных строительных контрактов, проводится сокращение численности работников.

В связи с сокращением начальник строительного участка П.А. Константинов после соблюдения всех необходимых процедур был уволен 19 марта 2009 года.

Предположим, что среднедневной заработок Константинова за

12 предшествовавших увольнению месяцев - с марта 2008 года по февраль 2009 года - составил 1500 руб.

Таким образом, выходное пособие в размере среднемесячного заработка за 22 рабочих дня (за период с 19 марта по 18 апреля 2009 года) составит 33 000 руб. (1500 руб/дн. x 22 дн.), выплачено оно будет 19 марта 2009 года.

В учете ЗАО «Регион-Строй» 19 марта 2009 года будут сделаны следующие записи:

ДЕБЕТ 20 КРЕДИТ 70

- 33 000 руб. - начислено выходное пособие П.А. Константинову;

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 50

- 33 000 руб. - выплачено выходное пособие.

В течение первого месяца после увольнения Константинов не трудоустроился (он предъявил в бухгалтерию ЗАО «Регион-Строй» трудовую книжку, подтверждающую отсутствие записей о трудоустройстве).

В службу занятости Константинов не обращался.

В этом случае ему полагается среднемесячный заработок за второй месяц после увольнения.

А сумма выходного пособия, выплаченного в связи с увольнением, засчитывается в счет сохраняемого среднего заработка за первый месяц после увольнения.

Сохраняемый средний заработок за второй месяц после увольнения (с 19 апреля по 18 мая, 20 рабочих дней) составит 30 000 руб. (1500 руб/дн. x 20 дн.), выплачен он будет 20 апреля 2009 года.

Бухгалтер отразит указанные операции в учете 20 апреля 2009 года таким образом:

ДЕБЕТ 20 КРЕДИТ 76

- 30 000 руб. - начислен П.А. Константинову сохраняемый средний заработок;

ДЕБЕТ 76 КРЕДИТ 50

- 30 000 руб. - выплачен средний заработок.

Поскольку Константинов в службу занятости не обратился и, значит, нет соответствующего решения данного органа, среднемесячный заработок за третий месяц ему не выплачивается.