

Правовой разбор: сокращение численности (3 → 2 единицы) в отношении работника — кочегара сельского дома культуры, ветерана боевых действий в Афганистане, получающего пенсию

1. Краткая постановка вопроса

Работник занимает должность кочегара в сельском доме культуры (муниципальное учреждение культуры), работодатель объявил о сокращении численности кочегаров с трёх единиц до двух; работник является ветераном боевых действий в Афганистане и с недавнего времени (около трёх месяцев) получает пенсию, продолжая работать. Требуется установить: (а) обладает ли он преимущественным правом на оставление на работе по ст. 179 ТК РФ и при каких условиях; (б) влияет ли выход на пенсию на очередность сокращения и объём гарантий; (в) какие процедурные требования должно соблюсти учреждение, чтобы увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ было законным, и какие нарушения делают увольнение оспоримым. Ниже разбор дан по каждой правовой версии отдельно, поскольку ответ существенно зависит от того, является ли работник **инвалидом боевых действий** (а не только ветераном), от наличия иждивенцев, от фактического содержания штатного расписания и от того, проводится ли реальное сокращение конкретной должности или её «переименование».

2. Версия первая: ветеран боевых действий как субъект преимущественного права по ст. 179 ТК РФ

2.1. Что буквально говорит норма

Часть 1 ст. 179 ТК РФ: при сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам **с более высокой производительностью труда и квалификацией**.

Часть 2 ст. 179 ТК РФ содержит закрытый перечень лиц, которым отдаётся предпочтение **при равной производительности труда и квалификации**. В этом перечне, в частности, указаны: семейные при наличии двух и более иждивенцев; лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; **инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества**; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; а также (в редакции Федеральных законов от 07.10.2022 № 376-ФЗ, от 25.12.2023 № 642-ФЗ, от 26.12.2024 № 498-ФЗ) родитель ребёнка до 18 лет, если другой родитель мобилизован, проходит службу в Росгвардии по мобилизации, заключил контракт о военной службе в период мобилизации, военного положения или в военное время либо контракт о добровольном содействии ВС РФ или Росгвардии.

Часть 3 ст. 179 ТК РФ: коллективным договором могут предусматриваться **другие** категории работников с преимущественным правом при равной производительности и квалификации.

2.2. Ключевое разграничение: «ветеран боевых действий» ≠ «инвалид боевых действий»

Это главный практический нюанс, на котором чаще всего рушится позиция работника.

- **Версия 1А — работник имеет статус ветерана боевых действий, но не является инвалидом боевых действий.** Правовое основание статуса — подп. 1–4 п. 1 ст. 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» (для афганцев — участие в боевых действиях в Афганистане). Перечень мер социальной поддержки ветеранов боевых действий установлен ст. 16 указанного Закона и включает, в частности: льготы по пенсионному обеспечению (подп. 1 п. 1), компенсацию расходов на оплату жилого помещения (подп. 5 п. 1), использование ежегодного отпуска в удобное время и отпуск без сохранения заработной платы до 35 календарных дней (подп. 4 п. 1), профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование за счёт средств работодателя (подп. 6 п. 1). **Нормы о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении в ст. 16 Закона «О ветеранах» нет.** Следовательно, сам по себе статус ветерана боевых действий (без инвалидности) преимущественного права по ч. 2 ст. 179 ТК РФ не даёт. Он сохраняет общие гарантии: участие в оценке по ч. 1 ст. 179 ТК РФ

(производительность и квалификация), предупреждение за два месяца, предложение вакансий, выходное пособие.

- **Версия 1Б — работник является инвалидом боевых действий** (инвалидность вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы в период боевых действий в Афганистане; категория установлена ст. 4 Закона «О ветеранах», подтверждается удостоверением инвалида боевых действий и справкой МСЭ). В этом случае он прямо назван в ч. 2 ст. 179 ТК РФ («инвалиды боевых действий по защите Отечества»), и при **равной** производительности труда и квалификации с другими кочегарами предпочтение отдаётся ему. Дополнительно применяются гарантии Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ст. 21 — недопущение дискриминации и квотирование, ст. 23 — условия труда, ст. 24 — индивидуальная программа реабилитации или абилитации), но они не создают абсолютного запрета на увольнение по сокращению.
- **Версия 1В — работник является ветераном боевых действий и одновременно инвалидом вследствие общего заболевания.** Квалификация иная: инвалидность не связана с боевыми действиями, поэтому под ч. 2 ст. 179 ТК РФ он не подпадает (норма говорит именно об инвалидах боевых действий), однако может быть учтён как обстоятельство при оценке по ч. 1 ст. 179 ТК РФ и как основание для предложения вакансий, соответствующих ИПРА (ст. 24 Закона № 181-ФЗ, ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.3. Проверка «расширенного» перечня

Необходимо запросить коллективный договор учреждения и отраслевое соглашение по организациям культуры (ч. 3 ст. 179 ТК РФ, ст. 45–48 ТК РФ). Если в коллективном договоре ветераны боевых действий или пенсионеры по старости отнесены к категориям с преимущественным правом при равной производительности и квалификации, — преимущественное право возникает уже на основании коллективного договора.

2.4. Практический вывод по версии 1

- Если инвалидность боевых действий **не установлена** — статус ветерана сам по себе не защищает от сокращения и не даёт приоритета перед другими кочегарами; он лишь участвует в общем сравнении по ч. 1 ст. 179 ТК РФ.
- Если инвалидность боевых действий **установлена** — при равной производительности и квалификации работодатель обязан отдать

предпочтение работнику; несоблюдение этого требования — самостоятельное основание для признания увольнения незаконным (п. 29 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

- Целесообразно ещё до увольнения подать работодателю письменное заявление с приложением удостоверения ветерана (и, при наличии, справки МСЭ, ИПРА) с просьбой учесть преимущественное право при проведении мероприятий по сокращению — это фиксирует осведомлённость работодателя и лишает его довода «работник не сообщил».

3. Версия вторая: пенсионный статус — нейтральный факт, а не основание для приоритетного сокращения

3.1. Отсутствие в ТК РФ «антипреимущества» для пенсионеров

Трудовой кодекс РФ **не содержит** нормы, позволяющей работодателю при равной производительности и квалификации отдать предпочтение не-пенсионеру либо, наоборот, преимущественно сократить работника, достигшего пенсионного возраста или получающего пенсию. Перечень ч. 2 ст. 179 ТК РФ закрыт, а ч. 3 той же статьи допускает расширение перечня только в пользу работников, а не в ущерб им. Следовательно:

- факт получения пенсии по старости (в том числе в течение трёх месяцев) **не является** ни основанием для увольнения, ни критерием очередности;
- попытка работодателя сослаться на «пенсионный возраст» как на причину сокращения образует признак дискриминации в сфере труда — ст. 3 ТК РФ, ст. 19 и 37 Конституции РФ, ст. 1–2 Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961); разъяснения — п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2. Работник, полагающий, что подвергся дискриминации, вправе требовать её устранения, компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ) и восстановления нарушенных прав.

3.2. Обратная сторона: критерии ч. 2 ст. 179 ТК РФ, которые могут сработать в пользу пенсионера

- **Два и более иждивенца** (нетрудоспособные члены семьи, находящиеся на полном содержании работника либо получающие от него помощь, являющуюся для них постоянным и основным источником средств к существованию). Факт иждивения подтверждается документально (справки о доходах членов семьи, документы об инвалидности, об обучении по очной

форме, о совместном проживании). Пенсия работника не препятствует этой квалификации.

- **Отсутствие в семье других работников с самостоятельным заработком.** Здесь практика неоднозначна. Буквальное толкование: если работник — единственный член семьи, имеющий трудовой доход (заработок), критерий применим. Пенсия при этом заработком не является, но и сам работник — не «другой работник». Конкурирующая позиция: критерий направлен на защиту семей, где кроме сокращаемого нет трудоспособных работающих членов, а наличие у самого работника пенсии снижает остроту утраты заработка, поэтому суды оценивают совокупность обстоятельств. В спорной ситуации ссылаться на данный критерий можно, но рассчитывать на него как на решающий — рискованно.
- **Работник, получивший в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание** (в редакции с 2006 г. — именно у данного работодателя). Для работников котельных это реальный риск (вредные условия труда, СОУТ по Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ, обязательные медосмотры по ст. 220 ТК РФ). При наличии такого факта — прямое предпочтение по ч. 2 ст. 179 ТК РФ.
- **Повышение квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы** — например, обучение/переаттестация по безопасной эксплуатации тепловых энергоустановок, организованные работодателем.

3.3. Практический вывод по версии 2

Выход на пенсию не ухудшает и не улучшает положение работника при сокращении: он подлежит оценке наравне с другими кочегарами. Любую устную или письменную аргументацию работодателя о «пенсионном возрасте» следует фиксировать (письменные запросы, аудиозапись не запрещена законом, свидетели) — это доказательственный материал для спора о дискриминации и для требования компенсации морального вреда (ст. 3, 237, 394 ТК РФ).

4. Версия третья: соблюдение процедуры сокращения и реальность сокращения должности

4.1. Обязательные процедурные элементы

1. Решение о сокращении и изменения в штатном расписании.

Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ правомерно только при действительном исключении единицы из штатного расписания. Работодатель обязан

доказать реальность сокращения (п. 29 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2): что должность (работа) действительно исключена, обязанности по ней не переданы другим работникам и не «переоформлены» в иную должность с тем же функционалом. Косвенные признаки мнимого сокращения: введение в штатное расписание должности «оператор котельной» сразу после сокращения кочегара; приём нового работника на сходную должность в период сокращения; увеличение нагрузки оставшихся двух кочегаров с сохранением прежнего объёма работ. В таких случаях целесообразно заявлять о нереальности сокращения и требовать восстановления.

2. **Проверка вакантных единиц.** Если одна из трёх единиц кочегаров фактически вакантна, сокращение работающего работника при наличии вакансии той же должности выглядит как злоупотребление правом; работодатель обязан предлагать вакансии (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). Необходимо запросить штатное расписание и штатную расстановку на дату принятия решения о сокращении.
3. **Персональное предупреждение под роспись не менее чем за два месяца** до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). При массовом увольнении — за три месяца (ч. 1 ст. 82 ТК РФ; критерии массовости определяются отраслевыми и (или) территориальными соглашениями). Сокращение одной единицы из трёх массовым не является, поэтому действует двухмесячный срок. Уведомление должно быть персональным, с указанием должности, даты предстоящего увольнения и оснований.
4. **Предложение вакансий.** В течение всего срока предупреждения работодатель обязан предлагать работнику другую имеющуюся у него работу — вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, а также нижестоящую или нижеоплачиваемую должность (ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ). Вакансии в другой местности предлагаются, только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Отказ от перевода оформляется письменно; при отсутствии вакансий составляются соответствующие акты (п. 23–24 Постановления Пленума ВС РФ № 2).
5. **Участие выборного органа первичной профсоюзной организации.** О предстоящем сокращении работодатель обязан письменно сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). Увольнение работников — членов профсоюза по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения этого органа в порядке ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ). Если работник входит в состав выборных коллегиальных органов профсоюза и не освобождён от основной работы, применяются дополнительные гарантии ст. 374 ТК РФ (предварительное согласие вышестоящего профсоюзного

органа). Иной порядок может быть установлен коллективным договором (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

6. Запреты на увольнение. Недопустимо увольнение по сокращению в период временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Гарантии ст. 261 ТК РФ (беременные женщины, женщины с детьми до трёх лет, одинокие матери ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет и др.) в данной ситуации, по имеющимся данным, не применимы, но подлежат проверке применительно к конкретной семье работника.

7. Оценка преимущественного права. Работодатель должен зафиксировать сравнение производительности труда и квалификации всех кочегаров (протокол комиссии, служебные характеристики, сведения о разрядах, стаже, дисциплинарных взысканиях, выполнении норм и графиков, отсутствии аварий и нарушений). Отсутствие такого сравнения лишает работодателя доказательств соблюдения ст. 179 ТК РФ и влечёт восстановление работника (п. 29 Постановления Пленума ВС РФ № 2).

4.2. Критерии сравнения кочегаров (ч. 1 ст. 179 ТК РФ)

Сопоставляются: квалификация (разряд, профильное обучение и аттестация по безопасной эксплуатации тепловых энергоустановок, стаж по профессии и в учреждении), производительность труда (объём и качество обслуживания котлов, количество обслуживаемых единиц оборудования, соблюдение режимов и графиков смен, отсутствие замечаний и аварийных ситуаций, дисциплинарная безупречность), а также освоение смежных работ. Тарифно-квалификационные характеристики профессии «кочегар» содержатся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (выпуск 1, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31.01.1985 № 31, применяется в части, не противоречащей ТК РФ) — сопоставление разрядов по ЕТКС и фактически выполняемых работ является допустимым и проверяемым критерием.

4.3. Конкурирующие подходы к оценке «равной производительности и квалификации»

- **Формальный (документарный) подход.** Равенство определяется по кадровым документам: одинаковый разряд и должностные обязанности, сопоставимый стаж — тогда срабатывает ч. 2 ст. 179 ТК РФ (иждивенцы, инвалидность боевых действий, отсутствие других работников с заработком и т. д.). Этот подход чаще применяется судами при отсутствии у работодателя внутренних положений о критериях оценки.

- **Комплексный подход.** Суды исследуют фактическую производительность (данные о выработке, обслуживаемых объектах, характеристики, отсутствие взысканий), и при выявлении объективных различий преимущественное право по ч. 2 ст. 179 ТК РФ не применяется вовсе. Этот подход применяется, когда у работодателя есть локальные акты о критериях оценки и надлежаще оформленные результаты сравнения.

Практическое следствие: работнику выгодно документально подтверждать собственную квалификацию и производительность (записи в трудовой книжке, удостоверения, благодарности, отсутствие взысканий), а работодателю — обратное; спор решается на уровне доказательств.

4.4. Практический вывод по версии 3

Формально сократить работника могут: законных «иммунитетов» ни ветеранский статус, ни пенсия не дают. Однако увольнение будет незаконным при любом из нарушений: отсутствие персонального уведомления за два месяца; непредложение вакансий; неуведомление/несоблюдение процедуры учёта мнения профкома; отсутствие оценки преимущественного права (когда работник имеет предпочтение по ч. 2 ст. 179 ТК РФ или более высокую квалификацию); нереальность сокращения (фактическое сохранение функции и приём нового работника); увольнение в период нетрудоспособности или отпуска.

5. Версия четвёртая: гарантии и выплаты при увольнении по сокращению (для полноты картины)

1. Выходное пособие и средний заработок на период трудоустройства.

Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия); в исключительных случаях — за третий месяц по решению органа службы занятости (ст. 178 ТК РФ в редакции Федерального закона от 13.07.2020 № 210-ФЗ). Пенсионный статус сам по себе не лишает права на выплаты за первый и второй месяц; применительно к третьему месяцу практика неоднозначна, поскольку граждане, получающие пенсию, безработными не признаются (Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», заменивший Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1). В спорной ситуации требование о выплате за третий месяц следует заявлять со ссылкой на буквальный текст ч. 2 ст. 178 ТК РФ, не связывающий выплату с признанием безработным.

2. **Досрочное расторжение.** С письменного согласия работника договор может быть расторгнут до истечения двухмесячного срока с дополнительной компенсацией в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально оставшемуся времени (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).
3. **Районы Крайнего Севера и приравненные местности.** Если учреждение расположено в такой местности, применяется ст. 318 ТК РФ (выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохранение среднего заработка за второй, а при длительном трудоустройстве — за третий месяц).
4. **Налогообложение.** Выходное пособие и средний месячный заработок на период трудоустройства не облагаются НДФЛ в части, не превышающей в целом трёхкратный размер среднего месячного заработка (шестикратный — для работников из организаций в районах Крайнего Севера и приравненных местностях) — п. 3 ст. 217 НК РФ; аналогичное ограничение установлено для страховых взносов — подп. 3 п. 1 ст. 422 НК РФ.

6. Версия пятая: способы защиты и процессуальные сроки

1. **До увольнения:** письменные заявления работодателю о несогласии с предстоящим увольнением, о необходимости учесть преимущественное право, о предоставлении копий приказа о сокращении, штатного расписания, протокола комиссии по определению преимущественного права; запрос в профком; обращение в государственную инспекцию труда и прокуратуру (ст. 353–357, 370 ТК РФ).
2. **После увольнения:** иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда (ст. 394, 237 ТК РФ). Срок обращения в суд по спорам об увольнении — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); по спорам о выплатах — один год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Работник освобождён от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).
3. **Бремя доказывания** законности увольнения и соблюдения процедуры лежит на работодателе (п. 29 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, ст. 56 ГПК РФ).

7. Итоговые практические выводы

1. **Могут ли сократить.** Да, формально могут: ни статус ветерана боевых действий, ни получение пенсии не создают абсолютного запрета на

увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Абсолютные запреты (ст. 261 ТК РФ) к данной ситуации не относятся.

2. **Преимущественное право.** Оно возникает у работника, если: (а) он является **инвалидом боевых действий** (ч. 2 ст. 179 ТК РФ) — и только при равной производительности и квалификации; либо (б) он имеет более высокую производительность/квалификацию по сравнению с другими кочегарами (ч. 1 ст. 179 ТК РФ); либо (в) подпадает под критерии ч. 2 ст. 179 ТК РФ (два и более иждивенца, отсутствие других работников с самостоятельным заработком, трудовое увечье у данного работодателя, повышение квалификации по направлению работодателя); либо (г) отнесён к льготной категории коллективным договором (ч. 3 ст. 179 ТК РФ). Статус ветерана без инвалидности сам по себе преимущества не даёт.
3. **Пенсия.** Выход на пенсию не является основанием для приоритетного сокращения и не умаляет гарантий; использование работодателем «пенсионного» мотива — признак дискриминации (ст. 3 ТК РФ, ст. 19 Конституции РФ, Конвенция МОТ № 111).
4. **Процедура.** Требуется проверить: персональное уведомление под роспись не менее чем за два месяца (ч. 2 ст. 180 ТК РФ); предложение всех вакансий в течение срока предупреждения (ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ); уведомление профкома за два месяца и учёт мотивированного мнения при членстве в профсоюзе (ч. 1, 2 ст. 82, ст. 373, 374 ТК РФ); реальность сокращения и отсутствие «переименования» должности; наличие документированной оценки преимущественного права; отсутствие увольнения в период нетрудоспособности или отпуска (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).
5. **Первый шаг.** Подать работодателю письменное заявление с приложением удостоверения ветерана (и справки МСЭ при наличии инвалидности, документов об иждивенцах, документов о квалификации) с просьбой учесть преимущественное право, а также запросить копии приказа о сокращении, штатного расписания и протокола комиссии. Это создаёт доказательственную базу для последующего спора и не позволяет работодателю ссылаться на неосведомлённость.

8. Список использованных нормативных источников и судебных актов

Нормативные правовые акты 1. Конституция Российской Федерации — ст. 19, 37. 2. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст. 3, 8, 9, 45–48, 74, 81 (ч. 1 п. 2, ч. 3, ч. 6), 82, 103, 178, 179, 180, 220, 237, 261, 318, 353–357, 370, 373, 374, 392, 393, 394. 3. Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» — п. 1 ст. 3, ст. 4, ст. 16. 4. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О

социальной защите инвалидов в Российской Федерации» — ст. 21, 23, 24. 5. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». 6. Федеральный закон от 13.07.2020 № 210-ФЗ (изменения в ст. 178, 318 ТК РФ). 7. Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ, от 25.12.2023 № 642-ФЗ, от 26.12.2024 № 498-ФЗ (изменения в ст. 179 ТК РФ). 8. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». 9. Налоговый кодекс Российской Федерации, часть вторая — п. 3 ст. 217, подп. 3 п. 1 ст. 422. 10. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 1, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31.01.1985 № 31 (в применяемой части).

Акты международного права 11. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961) — ст. 1, 2.

Судебная практика 12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 10 (дискриминация, ст. 3 ТК РФ), п. 23–24 (предложение вакансий), п. 29 (преимущественное право по ст. 179 ТК РФ, бремя доказывания законности увольнения).

Примечание: если учреждение расположено в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, либо в районе Крайнего Севера, дополнительно применяется ст. 318 ТК РФ; если работник входит в состав выборного профсоюзного органа без освобождения от работы — ст. 374 ТК РФ. Оба обстоятельства подлежат проверке по документам работника.