

# Наказ про звільнення працівника у зв'язку із скороченням

Додаток № 4

ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО «МАРС»

---

---

*58000, Україна, Чернівецька область, місто Чернівці, вулиця  
Небесної Сотні, будинок 1,*

*код за ЄДРПОУ 12345678*

16.03.2015 року  
Чернівці

М.

№ 1-к

**«Про звільнення П.П. Петрова»**

У зв'язку із відсутністю фінансово-господарської діяльності у Приватному підприємстві «Марс», на підставі п.1 ст.40, ст.44 Кодексу законів про працю України,

**НАКАЗУЮ:**

1. **ПЕТРОВА Петра Петровича**, бухгалтера ПП «Марс», звільнити з роботи 16 березня 2015 року у зв'язку із скороченням штату працівників та неможливістю подальшого працевлаштування, згідно з п.1 ст.40 Кодексу законів про працю України.
2. Виплатити Петрову П.П. вихідну допомогу у розмірі середньомісячного заробітку.
3. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

**Підстава:** наказ № 1-о від 01.01.2015 року, рішення Правління ПП «Марс» від 01.01.2015 року № 1/15.

**Директор ПП «Марс»**

-----

**І.І. Іванов**

З наказом ознайомлений:

«\_\_» \_\_\_\_\_ р.

-----

**П.П. Петров**

---

**Наказ про внесення змін до**

# штатного розпису

Додаток № 2

ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО «МАРС»

---

58000, Україна, Чернівецька область, місто Чернівці, вулиця  
Небесної Сотні, будинок 1,

код за ЄДРПОУ 12345678

НАКАЗ

01.01.2015 року

м. Чернівці

№

2-0

**«Про внесення змін  
до штатного розпису»**

У зв'язку із відсутністю фінансово-господарської діяльності у  
Приватному підприємстві «Марс»,

**НАКАЗУЮ:**

1. Внести зміни до штатного розпису Приватного підприємства «Марс» з 16 березня 2015 року, скоротивши 4 штатні одиниці, а саме:

- бухгалтер – 1 од.
- адміністратор -1 од.
- прибиральник службових приміщень – 2 од.

2. Штатний розпис у новій редакції вводиться в дію з 16 березня 2015 року (додається).

Підстава: наказ № 1-о від 01.01.2015 року.

**Директор ПП «Марс»**

**І.І. Іванов**

**Можливо, Вам буде також цікава публікація: Ризики підміни трудових угод цивільно-правовими. Узагальнення судової практики**





**Замовте програмне забезпечення "Сонату" зі свого робочого місця (з офісу, з дому), отримайте доступ до повнофункціональної версії в кілька кроків. Вам не потрібно далі шукати, – все можна зробити оперативно і не витрачаючи зусиль, з Компанією Вікторія!  
**ДЕТАЛІ****



**Вам може бути цікава публікація: Як суди вирішували справи, де трудові відносини були підмінені цивільно-правовими?**

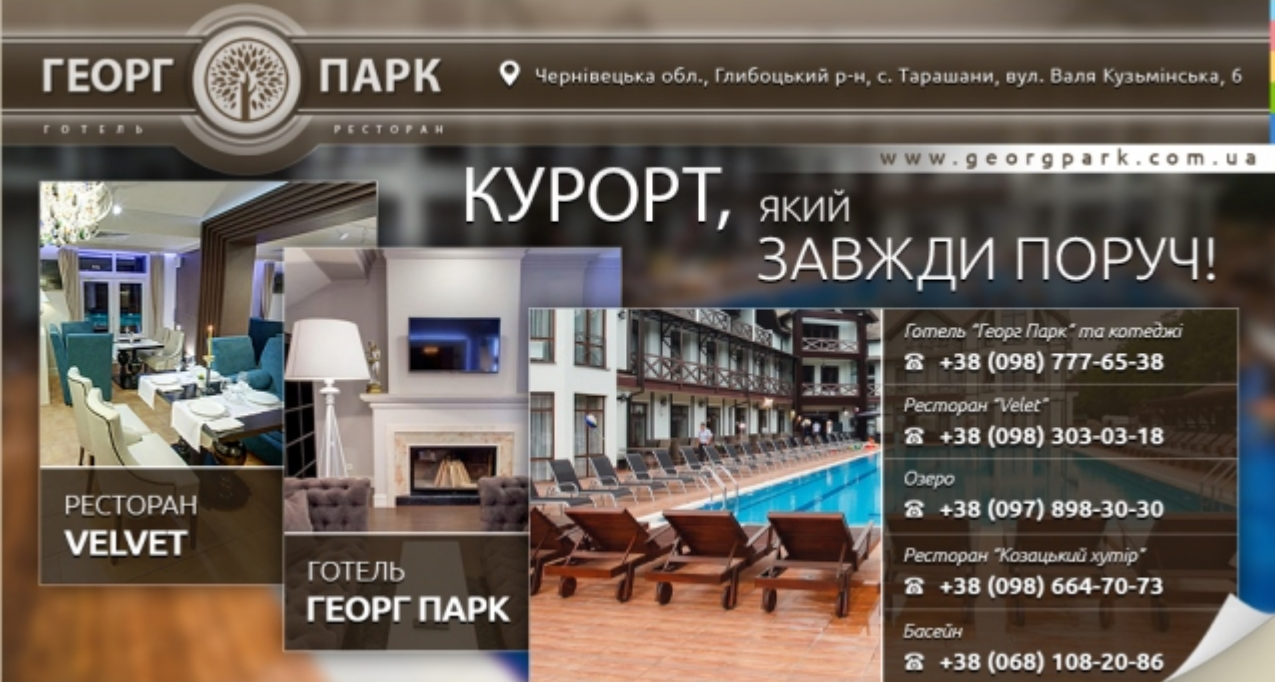
---

Реклама наших партнерів

**ГЕОРГ ПАРК**  **ГОТЕЛЬ РЕСТОРАН**  Чернівецька обл., Глибоцький р-н, с. Тарашани, вул. Валя Кузьмінська, 6

[www.georgpark.com.ua](http://www.georgpark.com.ua)

# КУРОРТ, ЯКИЙ ЗАВЖДИ ПОРУЧ!



**РЕСТОРАН VELVET**

**ГОТЕЛЬ ГЕОРГ ПАРК**

*Готель "Георг Парк" та котеджі*  
☎ **+38 (098) 777-65-38**

*Ресторан "Velvet"*  
☎ **+38 (098) 303-03-18**

*Озеро*  
☎ **+38 (097) 898-30-30**

*Ресторан "Козацький хутір"*  
☎ **+38 (098) 664-70-73**

*Басейн*  
☎ **+38 (068) 108-20-86**



## Наказ про невідповідність займаній посаді

Роботодавець має право звільнити працівника з власної ініціативи у випадку виявленої невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП України).



Одночасно, звільнення з цих підстав допускається, якщо

**працівник відмовився від переведення на іншу роботу** або якщо роботодавець не має змоги перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

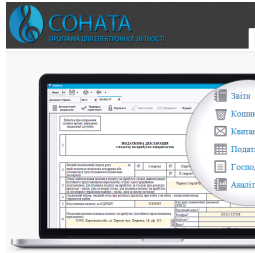
Невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації має бути встановлена та підтверджена документально.

---

# **Наказ на звільнення працівника в порядку п.1ст.36 КЗпПУ**

Зразок для завантаження розширеного Наказу про звільнення працівника із займаної посади в порядку п. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України







**Замовте програмне забезпечення "Сонату" зі свого робочого місця (з офісу, з дому), отримайте доступ до повнофункціональної версії в кілька кроків. Вам не потрібно далі шукати, – все можна зробити оперативно і не витрачаючи зусиль, з Компанією Вікторія!  
**ДЕТАЛІ****



**Вам може бути цікава публікація: *Як суди вирішували справи, де трудові відносини були підмінені цивільно-правовими?***

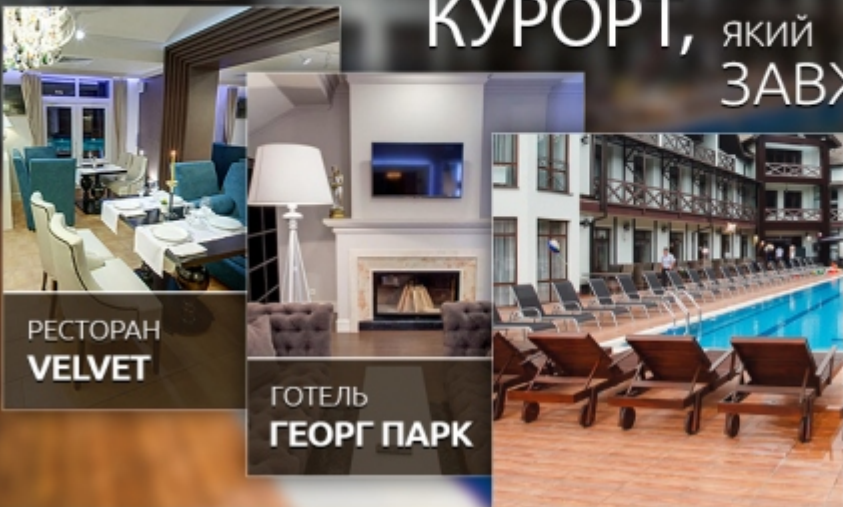
---

**Реклама наших партнерів**

**ГЕОРГ ПАРК**  **ГОТЕЛЬ РЕСТОРАН**  Чернівецька обл., Глибоцький р-н, с. Тарашани, вул. Валя Кузьмінська, 6

[www.georgpark.com.ua](http://www.georgpark.com.ua)

**КУРОРТ, ЯКИЙ ЗАВЖДИ ПОРУЧ!**



**РЕСТОРАН VELVET**

**ГОТЕЛЬ ГЕОРГ ПАРК**

*Готель "Георг Парк" та котеджі*  
☎ **+38 (098) 777-65-38**

*Ресторан "Velet"*  
☎ **+38 (098) 303-03-18**

*Озеро*  
☎ **+38 (097) 898-30-30**

*Ресторан "Козацький хутір"*  
☎ **+38 (098) 664-70-73**

*Басейн*  
☎ **+38 (068) 108-20-86**

# Оформлення припинення трудового договору за угодою сторін

Пунктом 1 ст. 36 КЗпП України передбачено, що однією із підстав для припинення трудового договору є угода сторін, однак законодавчо не визначено порядку припинення трудового договору за такою підставою. Зокрема, законодавчо не конкретизовано форми такої угоди. У зв'язку з цим, Компанією «Вікторія» ініційовано запит до Міністерства соціальної політики України для отримання роз'яснення.

У запиті поставлені запитання:

– чи обов'язково угода сторін про припинення трудового договору за пунктом 1 статті 36 КЗпП України повинна бути оформлена письмово;

*– якщо з ініціативою про звільнення за п. 1 ст. 36 КЗпП України звертається працівник, чи обов'язковим є подання заяви, чи достатньо досягти угоди в усній формі.*

Якщо законом не заборонено фіксування сторонами трудового договору угоди про звільнення в усній формі:

*– чи дозволяється в наказі про звільнення, як підставу для видання такого наказу вказати – “усна домовленість сторін”;*

*– чи вважатиметься працівник, який ознайомився із наказом про звільнення за п. 1 ст. 36 КЗпП України, підписавши його (у разі попереднього досягнення угоди про звільнення в усній формі), таким, що погодився із звільненням за такою підставою.*

Юридичним управлінням Мінсоцполітики надано відповідь, – від 04.04.2014р. № 60/06/186-14:



МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua)  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

04.04.14 № 60/06/186-14  
На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Універсальна правничо-  
фінансова аутсорсингова  
компанія „Вікторія”, ТОВ  
а/с 522,  
м. Чернівці, 58001

Юридичне управління Міністерства соціальної політики розглянуло ваш лист від 12.03.2014 № 4/0002423 та в межах компетенції повідомляє наступне.

Відповідно до пункту 1 статті 36 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) однією з підстав припинення трудового договору є угода сторін.

Законодавством не встановлено відповідного порядку чи строків припинення трудового договору за угодою сторін, у зв'язку з чим вони визначаються працівником і власником або уповноваженим ним органом у кожному конкретному випадку.

Звільнення за угодою сторін означає, що роботодавцем та найманим працівником досягнуто спільної згоди щодо припинення трудового договору у визначений строк.

Законодавством не передбачено обов'язкового оформлення письмового документа, що ініціює звільнення (заяви працівника або повідомлення роботодавця), тому ініціатива щодо звільнення може бути висловлена працівником або роботодавцем іншій стороні усно.

У наказі (розпорядженні) про звільнення за угодою сторін зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 статті 36 КЗпП, дата звільнення, про яку домовлялися сторони.

Працівник фіксує свою згоду шляхом поставлення свого підпису під час ознайомлення з наказом.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Начальник Юридичного управління

О. Туліна

Проте, однозначно не можна погодитись з позицією Мінсоцполітики щодо способу фіксації згоди працівника у вигляді проставлення підпису про ознайомлення. Адже «ознайомлення з наказом» та «згода з наказом» – два окремих юридично значимих факти. Їх можна було б “звести” в один документ (в даному випадку – в наказ), – наприклад, якщо би наказ містив наступне: «Ознайомлення працівника з даним наказом свідчить про його згоду на звільнення в порядку, який цим наказом визначений». В іншому випадку – наявність факту про ознайомлення з наказом не може автоматично означати факт

підтвердження працівником своєї згоди на звільнення.

У зв'язку з цим, пропонуємо наступну, розширену форму наказу на звільнення працівника із займаної посади в порядку п. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України:

**НАКАЗ № 120/2014**

«18» березня 2014 року

м. Київ

**Про звільнення працівника  
із займаної посади в порядку  
п. 1 ст. 36 Кодексу законів  
про працю України**

**НАКАЗУЮ:**

Звільнити менеджера Департаменту юридичних та корпоративних послуг Іванова Івана Івановича з роботи з 11 квітня 2014 року, за угодою сторін, на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Виплатити компенсацію працівнику за 6 днів невикористаної щорічної основної відпустки. Організація виконання наказу в цій частині покладається на директора Департаменту фінансового обліку – Петрову П.П.

Керівнику відділу кадрів Департаменту юридичних та корпоративних послуг Семеновій С.С. здійснити заходи щодо внесення змін до кадрових та облікових документів.

**Генеральний директор**

**підпис**

**Т.Т. Тарасов**

З наказом ознайомлений, згоди сторін досягнуто \_\_\_\_\_

**І.І.Іванов**

**дата, підпис**

Ознайомлені:

П.П. Петрова

С.С. Семенова

Вик.: Романова 901569

Департамент юридичних  
та корпоративних послуг  
Компанії «Вікторія»