

Скорочення чисельності або штату працівників

Роботодавець має право самостійно визначати організаційну структуру підприємства та за певних обставин змінювати чисельність або штат працівників скороченням.

Пунктом 1 ст. 40 КЗпП передбачена можливість розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці, а саме: ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Перед плановим вивільненням працівників роботодавець видає економічно обґрунтований наказ про необхідність внесення змін у структуру і штатний розпис підприємства. У наказі вказується перелік посад, роботи на яких з певних причин не проводитимуться, кількість і категорії працівників, які будуть виключені зі штатного розпису підприємства. Прізвища вивільнюваних працівників в наказі не зазначаються.

Наказ погоджується з виборним органом первинної профспілкової організації за три місяці до звільнення працівників. Це і буде офіційною інформацією про початок проведення спільних консультацій.

Подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником має бути розглянуто профкомом у п'ятнадцятиденний термін у присутності працівника, на якого воно винесене.

Про прийняте рішення про надання (чи відмову у наданні) згоди на звільнення профком повідомляє роботодавця у письмовій формі у триденний термін після його прийняття.

Згідно зі ст. 49² КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

З установленого двомісячного строку не вилучається час перебування у відпустці, період тимчасової непрацездатності, інший час, упродовж якого працівник не працював з поважної чи неповажної причини. Попередити працівника про наступне вивільнення можна й у період його відсутності на роботі, але лише за умови, що працівник прийде на підприємство або його особисто повідомлять про це під підпис в іншому місці.

Звернемо увагу на особливості звільнення працівників у разі скорочення чисельності або штату:

- у зв'язку зі скороченням чисельності або штату може бути розірвано як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір до закінчення строку його дії;
- не допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, зокрема, якщо в день звільнення йому було видано листок непрацездатності, а також у період перебування у відпустках, що надаються працівникові як із збереженням, так і без збереження заробітної плати та якщо він перебуває на навчальних військових зборах;
- не допускається звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору;
- не допускається звільнення також батьків, які виховують дітей без матері (у т. ч. в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), прийомних батьків;
- не допускається звільнення молодих спеціалістів (крім випадків повної ліквідації підприємства) строком не менше ніж на 3 роки;
- звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу;

- звільнення працівників, яким не виповнилося 18 років, допускається лише у виняткових випадках за згодою районної (міської) служби у справах дітей і з обов'язковим їх працевлаштуванням;
- за бажанням працівника у разі його звільнення йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням (якщо відпустка триватиме і після встановленої дати звільнення). Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника раніше, ніж виповниться повний робочий рік, у рахунок якого він одержав відпустку, за дні відпустки, взяті авансом, відрахування не здійснюються.

При звільненні працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середньомісячного заробітку (більший розмір вихідної допомоги може бути передбачений колективним договором на підприємстві).

Працівники, які були звільнені у зв'язку зі скороченням штату, протягом одного року мають право на укладення трудового договору у випадку повторного прийняття на роботу, якщо підприємство провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

В останній день роботи працівнику, який звільняється, повинні видати на руки під розпис оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення та провести з ним повний розрахунок.

За матеріалами ГУ Держпраці у Дніпропетровській області

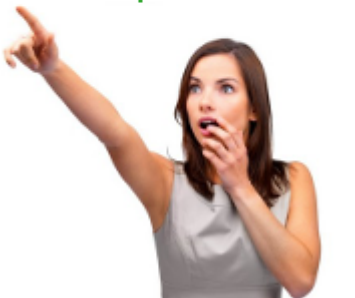
Звільнення працівниці, що

перебуває у декретній відпустці

Згідно чинного законодавства, звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років ... не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.



Вартість
обслуговування
підприємця
від 120 грн./міс.



Враховуючи вищевикладене, виникають запитання:

1. Чи поширюються на фізичну особу-підприємця положення законодавства щодо ліквідації, у разі прийняття нею рішення про припинення підприємницької діяльності?
2. Чи правомірно буде попередити працівника про наступне його звільнення не пізніше ніж за два місяці, надіславши лист з повідомленням про вручення чи кур'єром? Якщо ні, то яким чином можна попередити працівника?

3. Які заходи повинен вжити підприємець для обов'язкового працевлаштування?

Компанією Вікторія отримано відповідь від Державної служби України з питань праці, зміст котрої та фотокопію додаємо нижче.

16.02.2017р. №672/43/41-зв-17

Про розгляд звернення

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув лист від 04.01.2017 та повідомляє.

Стаття 3 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП

України) передбачає, що трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, регулює законодавство про працю.

Пунктом 1 статті 40 КЗпП України визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Згідно зі статтею 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників (частина 3 статті 49-2 КЗпП України)

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності – здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до

законодавства.

Відповідно до частини третьої статті 184 КЗпП України, звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

При припиненні трудового договору з підстав ліквідації, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (стаття 44 КЗпП України).

Стаття 47 КЗпП України передбачає, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

Додатково інформуємо, що для отримання більш детальних роз'яснень Ви можете звернутися до Міністерства соціальної політики України, як до центрального органу виконавчої влади який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики, оплати праці, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо. Разом з тим повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

Заступник директора департаменту І.Дагнера

[Клікніть для перегляду фотокопії/приховати фотокопію](#)

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 288-10-00, факс (044) 234-52-70, dsp@dsp.gov.ua

16.02.2017 № 642/43/41-рб-17 На № _____ від _____

Плиткан Т.В.

а/с 522,
м. Чернівці, 58001

Про розгляд звернення

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув лист від 04.01.2017 та повідомляє.

Стаття 3 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) передбачає, що трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, регулює законодавство про працю.

Пунктом 1 статті 40 КЗпП України визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Згідно зі статтею 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників (частина 3 статті 49-2 КЗпП України)

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням

індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.

Відповідно до частини третьої статті 184 КЗпП України, звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

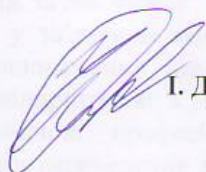
При припиненні трудового договору з підстав ліквідації, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (стаття 44 КЗпП України).

Стаття 47 КЗпП України передбачає, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

Додатково інформуємо, що для отримання більш детальних роз'яснень Ви можете звернутися до Міністерства соціальної політики України, як до центрального органу виконавчої влади який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики, оплати праці, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо.

Разом з тим повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

Заступник директора департаменту



І. Дегнера

Попередження про скорочення штату працівників

Додаток № 3

ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО «МАРС»

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

код за ЄДРПОУ 12345678

ПОПЕРЕДЖЕННЯ

про скорочення штату працівників

01 січня 2015

року

м. Чернівці

—
Бухгалтеру Петрову Петру Петровичу

Шановний Петре Петровичу!

—

Повідомляємо Вас про те, що на даний момент у Приватному підприємстві «Марс» відсутня будь-яка фінансово-господарська діяльність, відсутні фінансові кошти та резерви, внаслідок чого неможливо сформувати фонд оплати праці. У зв'язку із цим, Правлінням підприємства було прийнято рішення про скорочення штату працівників.

Тому, відповідно до Наказу № 1-о від 01 січня 2015 року «Про скорочення штату працівників», 16.03.2015 року посада, яку Ви займаєте, підлягає скороченню відповідно до п.1 ст.40 КЗпП України, з дотриманням вимог чинного законодавства України, наданням пільг та компенсацій згідно з Законом, зокрема вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Також повідомляємо Вас про те, що на даний момент у підприємстві відсутні вакантні посади, які б могли бути запропоновані Вам для подальшого працевлаштування. У разі виникнення підходящої за кваліфікацією вакансії до закінчення двохмісячного терміну попередження, вона буде запропонована Вам у відповідності до чинного законодавства.

Це попередження складено у двох оригінальних примірниках: один — _____ (особі, яка попереджується); другий — в матеріали кадрового діловодства ПП «Марс».

Директор

І.І. Іванов

Попередження отримано:

“02”березня 2015 р.

Петров

П.П.



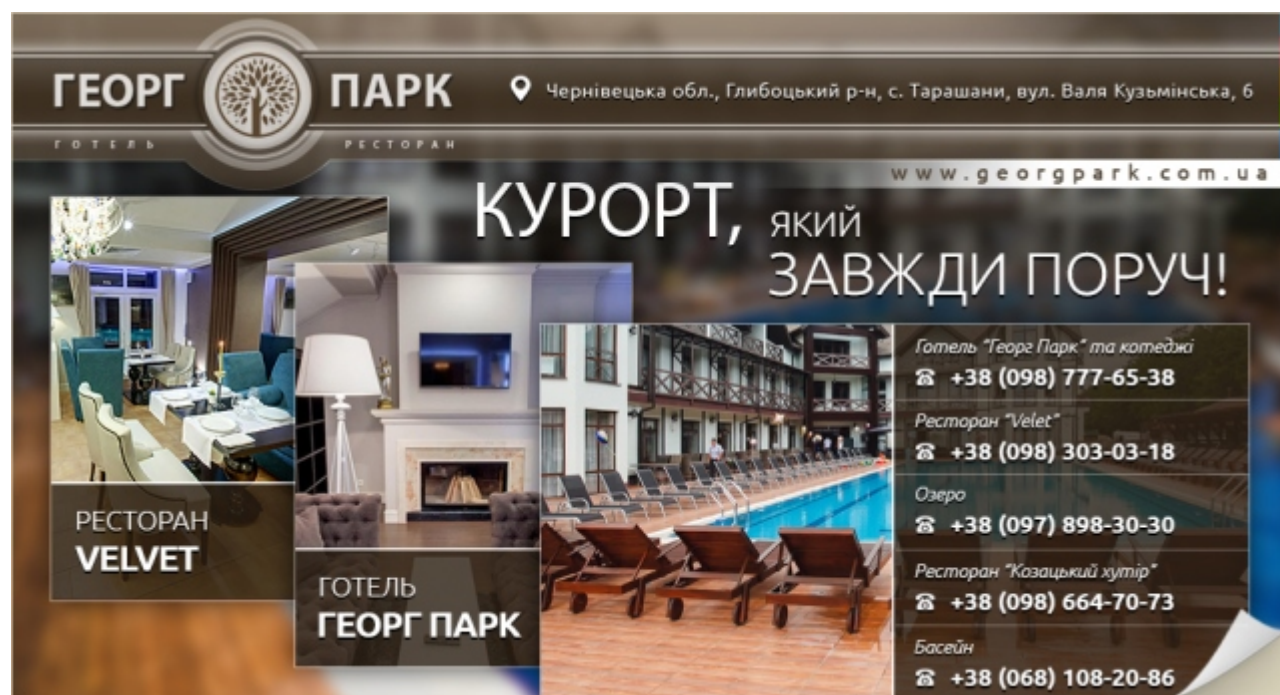
**Замовте програмне
забезпечення“Сонату” зі свого робочого місця (з
офісу, з дому), отримайте доступ до
повнофункціональної версії в кілька кроків. Вам
не потрібно далі шукати, – все можна зробити
оперативно і не витрачаючи зусиль, з Компанією
Вікторія!
ДЕТАЛІ**



Вам може бути цікава публікація: Як суди

**вирішували справи, де трудові відносини
були підмінені цивільно-правовими?**

Реклама наших партнерів



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

ГОТЕЛЬ РЕСТОРАН 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

**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-о

«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

ГЕОРГ ПАРК

РЕСТОРАН

Чернівецька обл., Глибоцький р-н, с. Тарашани, вул. Валя Кузьмінська, 6

www.georgpark.com.ua

РЕСТОРАН
VELVET

ГОТЕЛЬ
ГЕОРГ ПАРК

КУРОРТ, ЯКИЙ
ЗАВЖДИ ПОРУЧ!

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



Особливості процедури скорочення працівників. Документальне оформлення

Скорочення штату працівників – одна з підстав для розірвання трудового договору, передбачена пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі – Кодексу). Скорочення штату являє собою зміну штатного розпису за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами.

Розірвання трудового договору за зазначеною підставою відбувається в разі прийняття власником або уповноваженим ним органом рішення про скорочення штату працівників з причин економічного, технологічного, структурного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією підприємства.

Так, наприклад, в разі прийняття власником або уповноваженим ним органом рішення про скорочення штату працівників у зв'язку із відсутністю фінансово-господарської діяльності підприємства, видається наказ з основної діяльності про скорочення штату працівників та наказ про внесення змін у штатний розпис підприємства, в яких, зокрема, вказується перелік посад, які будуть виключені зі штатного розпису підприємства, порядок попередження працівників про майбутнє вивільнення тощо (додаток №1 та додаток №2).

У разі, якщо на підприємстві діє профспілкова організація (профспілковий представник), відповідно до статті 43 Кодексу роботодавець подає профспілці обґрунтоване письмове подання

про розірвання трудового договору з працівником, в якому просить надати згоду на звільнення працівника у зв'язку із скороченням. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадку звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації, та у інших випадках, передбачених законодавством (стаття 43-1 Кодексу).

Після затвердження нового штатного розпису працівники, посади яких скорочуються, персонально попереджуються про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці відповідно до статті 49-2 Кодексу. Одночасно з попередженням конкретних працівників і протягом двох місяців роботодавець повинен пропонувати їм всі наявні підходящі за кваліфікацією вакансії, у разі їх наявності. Доцільно здійснити попередження працівника про майбутнє звільнення письмово під розписку та вказати дату такого вивільнення (додаток № 3).

Відлік двомісячного терміну починається з моменту підписання працівником попередження про майбутнє вивільнення (або ознайомлення з наказом про скорочення штату працівників). Зі встановленого двомісячного терміну не виключається час перебування працівника у відпустці, період тимчасової непрацездатності, час, протягом якого працівник був відсутній на роботі з поважних причин.

Одночасно із попередженням працівників до територіального органу Державної служби зайнятості направляється Звіт про заплановане вивільнення працівників за пунктом 1 статті 40 Кодексу (тільки у випадку масового вивільнення працівників), та не пізніше десяти днів від дня фактичного звільнення – списки вивільнених працівників. У випадку відсутності такого попередження або відсутності такого подання з підприємства стягується штраф у встановленому законодавством розмірі.

При проведенні процедури скорочення штату працівників необхідно також пам'ятати про законодавчо встановлені заборони щодо звільнення деяких категорій працівників, перелік яких визначений чинним законодавством України.

В день звільнення роботодавець, відповідно до статті 47 Кодексу, зобов'язаний провести всі розрахунки з працівником, що включає виплату належної працівнику заробітної плати, вихідної допомоги у розмірі не менше середньомісячного заробітку (стаття 44 Кодексу), та інших виплат, а також зобов'язаний видати працівникові копію наказу про звільнення з роботи у зв'язку із скороченням штату працівників (додаток № 4) та трудову книжку.

У випадку звільнення без законних підстав або з порушенням встановленої процедури працівник має право протягом одного місяця з дня вручення йому копії наказу або видачі трудової книжки звернутися до суду з заявою про поновлення його на роботі.

При розгляді спору про поновлення працівника на роботі судом перевіряється та встановлюється наявність підстав для звільнення, чи відбулося скорочення штату працівників та перевіряється дотримання законодавства про порядок звільнення. Питання доцільності скорочення штату працівників, звільнення працівників певної кваліфікації та спеціалізації з одночасним прийняттям на роботу працівників іншої спеціалізації та кваліфікації визначається на розсуд власника або уповноваженого ним органу та при розгляді спору не перевіряється.

Додатки:

1. Наказ **«Про скорочення штату працівників»;**
2. Наказ **«Про внесення змін до штатного розпису»;**
3. Попередження про скорочення штату працівників;
4. Наказ Про звільнення працівника у зв'язку із скороченням.

Департамент юридичних та корпоративних послуг

Компанії “Вікторія”