|  |  |
| --- | --- |
| ***ЕТАПИ ТА ПРОЦЕДУРИ ПРИ СКОРОЧЕННІ*** | ***Що потрібно знати? Як діяти?*** |
| **Керівник прийняв рішення щодо скорочення працівників**  **(чисельність або штат)** | Відповідно до чинного законодавства будь-якому підприємству надане право самостійно визначати свою організаційну структуру, чисельність працівників і штатний розпис. А це означає, що за певних обставин власник або уповноважений ним орган може (а інколи змушений) змінювати чисельність або штат працівників шляхом скорочення. І скористатись таким правом він може будь-коли, оскільки законодавство про працю не встановлює щодо цього жодних обмежень.  *п.4.2.1. Галузевої Угоди зобов'язує керівників галузі узгоджувати із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА рішення про скорочення чисельності працівників не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій, із їх економічним обґрунтуванням, а також із наміченими заходами щодо забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.*  *Тримісячний період роботодавець і профком використовують для проведення переговорів, обміну інформацією та іншої роботи, що направлена на зменшення рівня скорочення працівників, виконання заходів щодо забезпечення зайнятості.* |
|  |  |
| **Рішення про скорочення оформляється наказом** | Рішення оформлюється наказом про внесення змін до штатного розпису (це наказ із основної діяльності), в констатуючій частині якого доцільно викласти обґрунтовані причини, якими викликано необхідність скорочення чисельності або штату працівників, а в розпорядчій частині — зазначити посади (професії), що підлягають скороченню.  *Наказ необхідно видавати приблизно за 2,5 місяці до запланованого звільнення працівників. За цей час роботодавець повинен визначити хто з працівників має переважне право на залишення на роботі та повідомити працівників, посади яких скорочуються, про наступне звільнення не пізніше, ніж за два місяці тощо.* |
|  |  |
| **Які категорії працівників не можуть бути звільнені?** | **Не допускається звільняти**, крім випадків повної ліквідації підприємства, **коли передбачається звільнення з обов’язковим працевлаштуванням (частина третя ст.184 КЗпП):**  - вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років);  - одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда;  *Ці гарантії поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників).*  -    працівника, який обирався до складу профспілкових органів підприємства, **протягом** **року** після закінчення терміну, на який він обирався;  *Ця гарантія не надається працівнику в разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв’язку з неналежним виконанням своїх обов’язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлено станом здоров’я (ч.4 ст. 41 Закону про профспілки).*  **Лише у виняткових випадках допускається звільнення:**  -                   працівники молодше вісімнадцяти років. |
|  |  |
| **Хто має переважне право на залишення на роботі ?**  **ч.1 ст.42 КЗпП** | При скороченні чисельності чи штату працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці **переважне право** на залишення на роботі надається працівникам ***з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці*(п.1 ст.42 КЗпП).**  ***Рівень кваліфікації*** може підтверджуватись документами про освіту, отримання другої вищої освіти, навчання без відриву від виробництва, присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів), підвищення кваліфікації, тимчасове виконання обов’язків більш кваліфікованих працівників, наявність вченого ступеню або вченого звання тощо.  ***Продуктивність праці*** характеризується якістю виконуваної роботи, відсутністю виробничого браку, часом, який витрачається кожним із працівників для виконання завдання рівного ступеню складності. Необхідно також враховувати виконання працівником складних відповідальних завдань або більшого обсягу робіт порівняно з іншими працівниками, що працюють на аналогічних посадах чи виконують роботу за тією ж професією й однакового ступеню складності (розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконуваної роботи, суміщення професій (посад)). |
|  |  |
| **Хто повинен визначати кваліфікацію та продуктивність?** | Законодавчо визначених критеріїв для оцінки продуктивності праці не встановлено, тому роботодавець керується суб’єктивною думкою, що склалась про працівника за час його роботи на підприємстві.  *Тому в багатьох випадках доцільно для вирішення питання щодо переважного права на залишення на роботі працівників створювати комісію. До її складу можуть входити представники роботодавця та УКРПРОФАВІА.*  Кадрова служба підприємства готує всі необхідні матеріали для роботи комісії (це можуть бути інформація про наявність вакансій на підприємстві, довідки, порівняльні таблиці, за необхідності — особові справи працівників). Комісія вирішує питання колегіально, оформлюючи своє рішення протоколом. Такий підхід зробить процедуру прозорою і зменшить кількість претензій зі сторони працівників, щодо яких розглядалося питання про скорочення. |
|  |  |
| **Інші додаткові переваги на залишення на роботі**  **ч.2 ст. 42 КЗпП**  **Інші додаткові переваги на залишення на роботі**  **ч.2 ст. 42 КЗпП** | ***ЛИШЕ за рівних умов****продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається наступним працівникам:*  **1) сімейним — за наявності двох і більше утриманців;**  *Утриманцями в даному контексті вважаються особи, для яких заробіток працівника є основним джерелом існування, незважаючи на ту обставину, чи мають утриманці право за законом на одержання утримання від працівника*  **2) особам, в сім’ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;**  *Якщо один із членів сім’ї займається підприємницькою діяльністю, надання переваг працівнику щодо залишення на роботі входить у суперечність із змістом статті 42 КЗпП, оскільки той факт, що інший член сім’ї самостійно забезпечує себе роботою і отримує дохід, а не заробітну плату, дозволяє стверджувати про наявність у нього самостійного заробітку*  **3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві;**  **4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;**  **5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;**  **6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;**  *Виходячи з конструкції даної правової норми, не має значення час створення, факт використання перелічених об’єктів промислової власності на підприємстві або отримання працівником винагороди за їх використання*  **7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;**  **8) особам з числа депортованих з України — протягом п’яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;**  **9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, — протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.**  *При цьому треба зважати на те, що черговість їх зазначення у КЗпП юридичного значення не має, однак при наявності у працівника кількох підстав вважається за можливе надання переваг для переважного залишення на роботі порівняно із працівником, який має лише одну таку підставу.* |
|  |  |
| **Можливі переваги**  **за іншими законами** | *Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України, наприклад:*  **1) членам сімей військовослужбовців строкової служби** (ЗУ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»  **2) працівникам, віднесеним до категорій 1 і 2 громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи;**  **3) учасникам ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС, які належать до категорії 3** (ЗУ «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»);  **4) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, а саме Героям Соціалістичної Праці, Героям України та повним кавалерам ордена Трудової Слави** (ЗУ «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»;  **5) особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною**, зокрема Героям Радянського Союзу, повним кавалерам ордена Слави, особам, нагородженим чотирма і більше медалями «За відвагу» тощо. |
|  |  |
| **Попередження працівників про наступне звільнення** | *Про наступне вивільнення працівник має бути персонально попереджений не пізніше ніж за два місяці (частина перша ст. 492 КЗпП).*  Попереджений має бути кожен із працівників, який підлягає звільненню. Зазвичай це робиться у письмовій формі, а факт свого ознайомлення працівник засвідчує підписом і зазначає дату проведення ознайомлення. Це виключає можливість виникнення спору з приводу як самого факту попередження, так і дати його вручення. ***З наступного після ознайомлення дня починається збіг двомісячного строку, встановленого статтею 492КЗпП.***  У попередженні повинна бути зазначена конкретна дата звільнення працівника.  ***ВАРТО ЗНАТИ:****у випадку настання тимчасової непрацездатності на день звільнення - воно відбуватиметься на наступний день після одужання;*  *- працівник, тимчасова непрацездатність яких настала після вручення попередження і відновилась до збігу строку попередження, не вправі вимагати подовження строку попередження на кількість днів тимчасової непрацездатності;*  *- не передбачається законодавством виключення зі строку попередження часу перебування працівника у відпустці.* |
|  |  |
| **Переведення**  **на іншу роботу** | ***Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець пропонує працівникам іншу роботу на тому ж підприємстві*** (частина третя ст. 492 КЗпП) - звісно, якщо така є.  У першу чергу пропонується робота за відповідною спеціальністю, а якщо такої роботи немає, — інша робота (як вакантна посада, що відповідає кваліфікації працівника, так і вакантна посада, що передбачає виконання роботи більш низької кваліфікації або з нижчим рівнем оплати праці), яку працівник може виконувати з урахуванням стану здоров’я.  *Зверніть увагу, що працівник не має права вимагати надання йому роботи, якщо ця робота потребує більш високої кваліфікації.*  З пропозицією про переведення роботодавець має звертатися до працівника не лише при попередженні про наступне звільнення, але й протягом усього строку попередження, якщо на підприємстві з’являються нові вакансії (наприклад, при звільненні працівників інших категорій). Звертаємо вашу увагу на те, що можна пропонувати і виконання роботи за строковими трудовими договорами (наприклад, на час відпустки по догляду за дитиною іншого працівника), роботу на умовах неповного робочого часу тощо.  *Невиконання цього правила може свідчити про те, що роботодавець виконував свої обов’язки неналежним чином.* |
|  |  |
| **Згода профкому УКРПРОФАВИА на звільнення працівника**  ***ТІЛЬКИ ДЛЯ ЧЛЕНІВ УКРПРОФВАВІА*** | *Розірвання трудового договору може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу профспілки, членом якої є працівник.*  Подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником має бути розглянуто у 15-денний строк. Рішення профкому слід повідомити роботодавцю у письмовій формі в 3-денний строк після його прийняття. ***Слідкуйте за цим строком, адже у разі його пропуску вважається, що профком дав згоду на розірвання трудового договору.***  Рішення про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає такого обґрунтування, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки (профспілкового представника).  ***Подання розглядається у присутності працівника, на якого воно внесено.***  ***У разі відсутності працівника розгляд допускається лише за його письмовою заявою.***  ***За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат.***  *Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання.*  *У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.* |
|  |  |
| **Отримати трудову книжку, копію наказу про звільнення, розрахунок** | У день звільнення працівнику видаються належно оформлені трудова книжка та копія наказу про звільнення, проводиться розрахунок (ст.47 КЗпП).  У розрахунок входить:  -     заробітна плата за відпрацьований час;  -     компенсація за всі невикористані відпустки;  -     вихідна допомога ***у розмірі, передбаченому колективним договором***, але не менше середнього місячного заробітку. |
|  |  |
| |  | | --- | | ***У випадку порушення процедури скорочення, захист прав та інтересівпрацівника***здійснюється шляхом звернення до суду **протягом місяця**від дня вручення наказу про звільнення або дня видачі трудової книжки). | | |