

Алгоритм дій профспілок при скороченні чисельності або штату посадових осіб та працівників органів місцевого самоврядування в умовах процесу реформи децентралізації влади в Україні

Процес децентралізації влади розпочатий у 2014 році та пов'язана з ним реформа місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні тягне за собою масове скорочення штату та чисельності державних службовців, посадових осіб та працівників органів місцевого самоврядування внаслідок ліквідації або реорганізації місцевих органів влади.

Алгоритм скорочення чисельності або штату посадових осіб та працівників органів місцевого самоврядування є різним, що обумовлено правовим статусом посадових осіб місцевого самоврядування, визначеним, зокрема, законами України «Про службу в органах місцевого самоврядування», "Про місцеве самоврядування в Україні" та поширенням дії Закону України "Про державну службу", зокрема, в частині порядку вивільнення державних службовців на посадових осіб місцевого самоврядування (підстава: пункту 2 розділу VII "Прикінцеві та перехідні положення" Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»).

Відповідно до статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

Дія цього Закону **не поширюється** на технічних працівників та обслуговуючий персонал органів місцевого самоврядування.

Особливості процедури скорочення чисельності або штату посадових осіб та працівників органів місцевого самоврядування та алгоритм дії профспілок у цьому процесі наведений у порівняльних таблицях.

Особливості процедури скорочення чисельності або штату державних службовців, посадових осіб та працівників органів місцевого самоврядування

Загальний порядок вивільнення працівників, які не є державними службовцями та посадовими особами органів місцевого самоврядування	Особливості вивільнення державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування
Повідомлення первинної профспілкової організації про заплановане звільнення працівників	
не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень (частина друга статті 49-4 КЗпП)	не пізніше ніж за 30 календарних днів до запланованих звільнень (частина шоста статті 49-2 КЗпП)
Персональне попередження про наступне вивільнення працівників здійснюється	
не пізніше ніж за два місяці (частина перша статті 49-2 КЗпП)	не пізніше ніж за 30 календарних днів (частина шоста статті 49-2 КЗпП)
Повідомлення роботодавцем державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників здійснюється	
не пізніше ніж за два місяці (частина третя статті 49-2 КЗпП)	не пізніше ніж за 30 календарних днів (частина шоста статті 49-2 КЗпП)
Отримання попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник	
отримання згоди передбачено статтею 43 КЗпП	без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (стаття 43-1 КЗпП)
Переважне право на залишення на роботі	
враховуються положення частини другої статті 42 та частини другої статті 49-2 КЗпП	не застосовується (частина шоста статті 49-2 КЗпП)
Надання пропозиції працівникам іншої роботи на тому ж підприємстві, організації, установі (закладі)	
передбачено частиною другою статті 40 КЗпП	не застосовується (частина шоста статті 49-2 КЗпП)

Алгоритм дії профспілок у процесі вивільнення працівників

Формування заходів щодо запобігання процесу масового вивільненню працівників, зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків

Керуючись частиною першою статті 22 «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», статтею 18 Закону України «Про зайнятість населення», стаття 24 «Про місцеві державні адміністрації», підпунктом 1 пункту "б" частини першої статті 34 «Про місцеве самоврядування в Україні» профспілки, їх об'єднання беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості шляхом проведення спільних консультацій з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, вносячи пропозиції щодо збалансування попиту і пропонування робочої сили на територіальних ринках праці, соціального захисту безробітних, забезпечення зайнятості громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, заходів соціального захисту працівників, які вивільняються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій, а також здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість.

Дії профспілки після повідомлення про заплановане вивільнення працівників

Проводять перевірки інформації щодо причин наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень (частина третя статті 22 «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).

У разі звільнення працівників за пунктом 1 статті 40 КЗпП України діють певні обмеження на звільнення окремих категорій працівників.

Так, звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - у порядку і випадках, передбачених частиною шостою ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням (частина третя ст. 184 КЗпП України). 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).

Слід враховувати і те, що відповідно до статті 197 КЗпП України працівникам віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Молодим спеціалістам - випускникам державних навчальних закладів і професійних навчально-виховних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємством, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Звільнення з ініціативи роботодавця працівника, який обирався до складу профспілкових органів підприємства, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така 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 (частина четверта ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Пряма заборона на звільнення перелічених категорій працівників протягом встановлених строків означає, що вони взагалі не можуть бути кандидатами на звільнення. Вони мають суб'єктивне право залишитися на роботі (крім випадків ліквідації підприємства).

Проводять консультації між власником або уповноваженим ним органом та профспілкою про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень (частина третя статті 22 «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).

Вносити пропозиції державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням, які є обов'язковими для розгляду (частина четверта статті 22 «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»), зокрема:

- 1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;
- 2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні;
- 3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців;
- 4) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини від норми робочого часу;
- 5) поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням;
- 6) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;
- 7) інші передбачені колективними угодами і договором заходи, рекомендовані центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Згідно із частиною шостою статті 49-2 КЗпП вивільнення працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України «Про державну службу», здійснюється у порядку, визначеному КЗпП, з урахуванням таких особливостей:

- про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 30 календарних днів;
- у разі вивільнення працівників на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП не застосовуються положення частини другої статті 40 КЗпП (переведення на іншу роботу) та положення частини другої статті 49-2 КЗпП (переважне право на залишення на роботі);
- не пізніше ніж за 30 календарних днів до запланованих звільнень первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також проводяться консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Здійснення контролю за виконанням законодавства про працю під час скорочення чисельності або штату працівників

Рішення роботодавця щодо скорочення чисельності або штату працівників оформлюється наказом про внесення змін до штатного розпису, де у констатуючій частині обґрунтовуються причини, якими викликано необхідність скорочення чисельності або штату працівників, а в розпорядчій частині - зазначаються посади (професії), що підлягають скороченню.

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 (частина перша ст. 42 КЗпП України).

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;

- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років", із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 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, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.
- 10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

При цьому треба зважати на те, що черговість їх зазначення у КЗпП України 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.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України, наприклад:

- членам сімей військовослужбовців строкової служби (частина перша ст. 18 Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" від 20 грудня 1991 року № 2011-ХІІ);

- працівникам, віднесеним до категорій 1 і 2 громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; учасникам ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС, які належать до категорії 3 та їх вдовам (вдівцям), якщо смерть цих осіб пов'язана з Чорнобильською катастрофою, а також опікуну (на час опікунства) дітей таких осіб (п. 7 частини першої ст. 20; п. 1 частини першої ст. 21; п. 1 частини першої та частина друга ст. 22 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" від 28 лютого 1991 року № 796-ХІІ);

- особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, а саме Героям Соціалістичної Праці, Героям України та повним кавалерам ордена Трудової Слави (п. 20 частини першої ст. 9 Закону України "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" від 16 грудня 1993 року № 3721-ХІІ);

- особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, зокрема Героям Радянського Союзу, повним кавалерам ордена Слави, особам, нагородженим чотирма і більше медалями "За відвагу", а також Герої Соціалістичної Праці, удостоєні цього звання за працю в період Великої Вітчизняної війни 1941-1945 років (п. 20 частини першої ст. 16 Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" від 22 жовтня 1993 року № 3551-ХІІ) тощо.

Роботодавець має подати територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці,

у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення.

Показники масового вивільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

Персональне попередження працівників про наступне звільнення здійснюється не пізніше ніж за два місяці (частина перша ст. 492 КЗпП України).

Попереджений має бути кожен із працівників, який підлягає звільненню, у письмовій формі, а факт свого ознайомлення працівник має засвідчити підписом із зазначенням дати проведення ознайомлення, що надалі виключає можливість виникнення спору з приводу як щодо самого факту попередження, так і дати його вручення.

З наступного дня після ознайомлення починається перебіг двомісячного строку, встановленого статтею 49-2 КЗпП України.

Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець пропонує працівникам іншу роботу на тому ж підприємстві, організації, установі (закладі) (частина третя ст. 492 КЗпП України) – за умови, що така робота є.

Отримання згоди виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації на звільнення працівників

Отримання попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника) профспілки, членом якої є працівник передбачено статтею 43 КЗпП.

Подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником має бути розглянуто у п'ятнадцятиденний строк, а рішення повідомлене роботодавцю у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган профспілки (профспілковий представник) 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).

Контроль під час здійснення розрахунку при звільненні працівників

Як уже зазначалось, звільнення може відбуватися не раніше закінчення двомісячного попереджувального строку для працівників та за 30 календарних днів для державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування. При недодержанні строку попередження працівника про звільнення і виникненні з цього приводу спору, якщо працівник не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював (п. 19 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9).

Однак роботодавець і працівник не позбавлені права до закінчення строку попередження ініціювати розірвання трудового договору з інших підстав, передбачених КЗпП України.

При звільненні працівник може реалізувати своє право на отримання невикористаної відпустки (датою звільнення в цьому разі буде останній день відпустки, згідно ст. 3 Закону України «Про відпустки») або отримати грошову компенсацію за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (частина перша ст. 24 Закону України «Про відпустки»).

У день звільнення працівнику видаються належно оформлені трудова книжка та копія наказу про звільнення, проводиться розрахунок (ст. 47 КЗпП України). При припиненні трудового договору на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (стаття 44 КЗпП).