



ВІДДІЛ НАУКОВО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ДІЯЛЬНОСТІ НАН УКРАЇНИ

01601 Київ-30, вул. Володимирська, 54
Для телеграм-Київ, Наука, Телетайп-Київ, 131430, Наука
Тел. 239-6510, Факс 234-3243, E-mail: jurdep@nas.gov.ua

№ 17/35-8 «29» січня 2016 р.

*Керівникам установ, організацій
та підприємств Національної
академії наук України*

*Щодо процедури
скорочення штату працівників*

Відповідно до ч. 1 ст. 51 Бюджетного кодексу України керівники бюджетних установ утримують чисельність працівників та здійснюють фактичні видатки на заробітну плату (грошове забезпечення), включаючи видатки на премії та інші види заохочень чи винагород, матеріальну допомогу, лише в межах фонду заробітної плати (грошового забезпечення), затвердженого для бюджетних установ у кошторисах.

Зважаючи на суттєве зменшення загального обсягу фінансування НАН України з одночасним підвищенням видатків на забезпечення заробітної плати у 2016 році, а також подальше підвищення тарифів на енергоносії постановою Президії НАН України від 20.01.2016 № 11 «Про фінансування НАН України у 2016 році» доручено керівникам установ НАН України здійснити заходи щодо оптимізації структури установ, зокрема, щодо об'єднання або ліквідації структурних підрозділів, що неодмінно призведе до скорочення штату працівників та їх подальшого вивільнення.

З метою дотримання норм чинного законодавства при скороченні штату працівників та недопущення порушення їх прав і гарантій при вивільненні Відділ науково-правового забезпечення діяльності НАН України повідомляє таке.

Пунктом 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), передбачено розірвання власником або уповноваженим ним органом трудового договору, укладеного на невизначений строк, а також строкового трудового договору до закінчення строку його чинності у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Процедура скорочення штату працівників передбачає наступні етапи:

- 1) прийняття рішення про скорочення штату працівників;
- 2) проведення консультацій із профспілками;
- 3) визначення працівників, які підлягають звільненню;
- 4) попередження працівників про наступне звільнення та пропонування іншої роботи;
- 5) повідомлення державної служби зайнятості про заплановане масове вивільнення працівників;
- 6) отримання згоди профспілки на звільнення працівника;
- 7) звільнення працівників.

1. Прийняття рішення про скорочення штату працівників.

Приймаючи рішення про скорочення штату відповідно до приписів ч. 1 ст. 51 Бюджетного кодексу України, роботодавець видає економічно обґрунтований наказ (з основної діяльності) про необхідність внесення змін у структуру і штатний розпис установи (організації, підприємства). У наказі вказується перелік, кількість і категорії посад, які будуть виключені зі штатного розпису, без зазначення прізвищ вивільнюваних працівників. При цьому дата фактичного скорочення штату працівників визначається з урахуванням встановлених законодавством строків, необхідних для проведення вивільнення працівників.

Необхідно також враховувати вимоги пункту 19 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 № 848-VIII (набрав чинності 16.01.2016), відповідно до якого науковим підрозділом визнається структурний підрозділ юридичної особи, основним завданням якого є провадження наукової, науково-технічної або науково-організаційної діяльності, у штаті якого посади наукових працівників становлять не менш як 50 відсотків.

2. Проведення консультацій із профспілками.

Відповідно до ч. 2 ст. 49⁴ КЗпП України та ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Якщо вивільнення працівників є необґрунтованим, профспілка може вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків вивільнення або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із вивільненням працівників, або залучати до цього процесу органи державної влади, наглядові органи та органи контролю.

Разом з тим передбачені ч. 2 ст. 49⁴ КЗпП України та ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» заходи носять інформаційно-консультаційний характер та не впливають на правомірність подальшого вивільнення працівників згідно чинного трудового законодавства.

3. Визначення працівників, які підлягають звільненню.

На підставі змін, які передбачаються в штатному розписі, визначаються конкретні працівники, які підлягають звільненню. При цьому необхідно враховувати вимоги ч. 1 ст. 42 КЗпП України, відповідно до якої переважне право на залишення на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці.

Законодавством не передбачені критерії й порядок визначення працівників із більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці. Як такі критерії можна використовувати наступні показники: освіта, науковий ступінь, вчене звання, стаж роботи, підвищення кваліфікації, рівень продуктивності праці, дані останньої атестації працівника, обґрунтована і об'єктивна характеристика-відгук безпосереднього керівника про його роботу, наявність заохочень за успіхи в роботі й відсутність дисциплінарних стягнень тощо.

Варто зауважити, що з метою залишення на роботі працівників із більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці при проведенні звільнення власник або уповноважений ним орган вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого

працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника (абз. 4 п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»). Так, відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП України не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Відповідно до ч. 2 ст. 42 КЗпП України при рівних умовах продуктивності праці й кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається наступним категоріям працівників:

- 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 училищах 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;
- 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.

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

- 1) дітям війни (абз. 2 ст. 5 Закону України «Про соціальний захист дітей війни»);
- 2) особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи та належать до категорії 1 і 2, а також ліквідаторам наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, котрі належать до категорії 3 (п. 7 ч. 1 ст. 20, п. 1 ч. 1 ст. 21, п. 1 ч. 1 ст. 22 Закону України «Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»);
- 3) членам сімей військовослужбовців строкової служби та військової служби за призовом осіб офіцерського складу (ч. 1 ст. 18 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»);
- 4) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, незалежно від часу роботи (п. 20 ст. 9 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»).

Звертаємо увагу, що для окремих категорій працівників є обмеження щодо звільнення у зв'язку зі скороченням штату. Такими працівниками, зокрема, є:

- 1) вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох чи шести років (у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду за медичним висновком), одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років чи дитину-інваліда (ч. 3 ст. 184 КЗпП України);
- 2) батьки, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікуни (піклувальники), прийомні батьки (ст. 186-1 КЗпП України);

3) військовозобов'язані, призвані на збори на весь період зборів та резервісти на весь час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві, включаючи час проїзду до місця їх проведення і назад (ч. 11 ст. 29 Закону України «Про загальний військовий обов'язок і військову службу»);

4) працівники, які обиралися до складу профспілкових органів установи, організації, підприємства, протягом року після закінчення терміну, на який він обирався. Така гарантія не надається працівникам у разі досрочового 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 України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»);

5) працівники віком від 15 до 28 років, прийняті вперше на роботу 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 служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби протягом двох років після прийняття на роботу (ч. 1 ст. 197 КЗпП України);

6) молоді спеціалісти – випускники державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена установами (організаціями, підприємствами), протягом трьох років після прийняття на роботу (ч. 2 ст. 197 КЗпП України).

4. Попередження працівників про наступне звільнення та пропонування іншої роботи.

Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці (ч. 1 ст. 49² КЗпП України). Попередження працівника про майбутнє звільнення здійснюється письмово під розписку.

Зі встановленого двомісячного строку не виключається час переведення працівника у відпустці, період тимчасової непрацездатності, час, протягом якого працівник був відсутній на роботі з поважних причин.

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 (ч. 3 ст. 49² КЗпП України).

Тобто працівнику має бути запропонована наявна робота за відповідною професією чи спеціальністю і лише при відсутності такої роботи – інша наявна робота, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду роботи й стану здоров'я. При цьому роботодавець не зобов'язаний пропонувати роботу більш високого рівня за спеціальністю або за посадою. Можливість надання такої роботи визначається загальними правилами про комплектування кadrів, які діють в установі (організації, на підприємстві). Працівнику пропонуються вакансії, які були на день попередження про звільнення, а також вакансії, які відкриваються протягом двохмісячного строку аж до фактичного звільнення. Порушення зазначеного порядку пропонування працівнику іншої роботи є достатньою підставою для поновлення працівника на роботі в судовому порядку.

Згоду на переведення на іншу роботу працівник зазвичай підтверджує письмовою заявою про таке переведення. У разі відмови працівника від запропонованої йому роботи доцільно одержати письмове підтвердження про це.

Якщо працівник відмовляється ознайомитися з попередженням про майбутнє звільнення або працювати на запропонованих вільних посадах, складається акт за

підписом від трьох і більше осіб, в якому зазначаються всі обставини відмови працівника, а також те, що працівникові роз'яснено наслідки п. 1 ч.1 ст. 40 та ст. 49² КЗпП України.

При наявності письмового прохання працівника скоротити термін попередження про наступне звільнення, який є обов'язковим тільки для адміністрації, працівник може бути звільнений до його закінчення на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП. Слід зазначити, що у цьому випадку працівник може звільнитися також з інших підстав, а саме за власним бажанням (ст. 38 КЗпП), у зв'язку з переводом (п. 5 ст. 36 КЗпП), за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП) (лист Міністерства соціальної політики України від 15.02.2012 № 18/06/186-12).

Варто зауважити, що за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) 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 (ч. 1 ст. 3 Закону України «Про відпустки»).

5. Повідомлення державної служби зайнятості про заплановане масове вивільнення працівників.

Відповідно до абзацу 3 п. 4 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавці зобов'язані подавати територіальним органам 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 скороченням чисельності або штату працівників, за два місяці до вивільнення.

Відповідно до ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

- вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;
- вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

Повідомлення відбувається шляхом подання до територіального органу Державної служби зайнятості України у містах Києві та Севастополі, районі, місті, районі у місті за місцем реєстрації роботодавця як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування форми звітності № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці», затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 № 317.

У разі неподання або порушення роботодавцем установленого порядку подання таких даних з нього стягується штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення (ч. 6 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»).

6. Отримання згоди профспілки на звільнення працівника.

Відповідно до частин 1-6 ст. 43 КЗпП України розірвання трудового договору у випадку скорочення штату працівників може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника 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 межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

У разі, якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно із статутом.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в тридennий строк після його прийняття. У разі, пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.

Відповідно до ч. 3 ст. 252 КЗпП України звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

Відповідно до ч. 7 ст. 43 КЗпП України рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Слід враховувати, що згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичну силу, якщо не дотримано вимог про участь у засіданні цього органу більше як половини його членів. А також якщо цю згоду отримано на прохання службової особи, яка не наділена правом притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення з роботи і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу або на інших підставах, ніж зазначалось у поданні власника або уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення (п. 15 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Відповідно до ч. 8 ст. 43 КЗпП України власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Варто зауважити, що відповідно до ст. 43¹ КЗпП України допускається розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), зокрема, у випадках:

- звільнення працівника, який не є членом профспілки, що діє в установі, організації, на підприємстві;
- звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації;

– звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також в інших випадках, передбачених чинним законодавством.

7. Звільнення працівників.

У день звільнення роботодавець зобов'язаний провести з працівником всі розрахунки, що включає виплату належної працівнику заробітної плати та інших виплат, а також зобов'язаний видати працівникові трудову книжку та копію наказу про звільнення з роботи (ст. 47 КЗпП України).

Не допускається звільнення працівника у випадку скорочення штату в період його тимчасової непрацездатності, зокрема, якщо в день звільнення йому було видано листок непрацездатності (довідку – в установлених законом випадках), а також у період перебування у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП України).

Відповідно до ст. 44 КЗпП України працівнику має бути виплачено вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Працівникам, які належать до категорії 1 і 2 громадян, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, а також учасникам ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, які належать до категорії 3, допомога виплачується у розмірі трикратного середнього місячного заробітку (п. 7 ч. 1 ст. 20, п. 1 ч. 1 ст. 21, п. 1 ч. 1 ст. 22 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»).

Середня заробітна плата нараховується відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100.

Начальник відділу

C.M. Черновська