

**Рекомендації щодо дій профактиву на упередження  
масових вивільнень та мінімізації негативних наслідків**

КИЇВ – 2015

## **ЗМІСТ**

**РОЗДІЛ I. Поняття масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця.**

**РОЗДІЛ II. Рекомендації щодо дій профкому при масовому звільненні працівників.**

1. Прийняття рішення про скорочення чисельності або штату працівників.
2. Повідомлення профспілкового органу про заплановане вивільнення працівників.
3. Визначення працівників, які підлягають звільненню.
4. Попередження працівників про наступне звільнення.
5. Пропонування іншої роботи працівникам, які підлягають звільненню.
6. Повідомлення Державної служби зайнятості про заплановане й фактичне вивільнення працівників.
7. Звільнення працівників.
- 7.1. Звільнення працівників у разі ліквідації (банкрутства) підприємства.

**РОЗДІЛ III. Заходи для запобігання звільненням працівників та мінімізації негативних наслідків.**

**ДОДАТКИ:**

1. Витяги з нормативних документів
2. Зразки документів

## РОЗДІЛ I. Поняття масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця.

Положення статті 48 про масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця можна вважати новацією Закону України «Про зайнятість населення», що набрав чинності 1 січня 2013 року.

<b>Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є:</b>	
<b>Одноразове або протягом одного місяця:</b>	<b>протягом трьох місяців:</b>
вивільнення <b>10 і більше</b> працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю <b>від 20 до 100</b> працівників.	<b>20 % і більше</b> працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.
вивільнення <b>10 і більше %</b> (від 11 до 30 осіб) працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю <b>від 101 до 300</b> працівників.	

Крім того, 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.

У разі коли масове вивільнення працівників спричинило різке зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, ситуація на ринку праці визнається кризовою.

Для упередження різкого зростання безробіття під час масового вивільнення можуть утворюватися спеціальні комісії у порядку, встановленому Постановою Кабінету Міністрів України № 305 від 22 квітня 2013 року «Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників», відповідно якого данні комісії:

- розглядають питання щодо можливості надання підприємствам, на яких передбачається масове вивільнення працівників, фінансової допомоги у формі пільгових кредитів, відстрочення платежів до місцевих бюджетів;

- вивчають питання щодо репрофілювання або зміни форми власності підприємства;

- подають пропозиції щодо: розширення сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць у пріоритетних видах економічної діяльності, розвитку малого бізнесу, сприяння підприємницькій діяльності вивільнюваних працівників, фермерських господарств, організації громадських робіт для працівників, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого

часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції; внесення змін до актів законодавства, спрямованих на запобігання різкому зростанню безробіття.

Розроблення комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, здійснюється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

Роботодавці в свою чергу зобов'язані вживати відповідних заходів для запобігання масовому вивільненню, а також своєчасно подавати територіальному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості та трудової міграції, інформацію про відомості про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці (у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, скороченням чисельності або штату, незалежно від форми власності підприємства), виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення.

## **РОЗДІЛ II. Рекомендації щодо дій профкому при масовому звільненні працівників.**

Звільнення працівників у зв'язку зі скороченням чисельності або штату є досить поширеною підставою звільнення. Однак національним законодавством визначено певні процедурні зобов'язання, яких роботодавець зобов'язаний дотримуватися при звільненні працівників із власної ініціативи.

Відповідно до *пункту 1 частини 1 статті 40 Кодексу Законів про Працю України (КЗпП) трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом в разі виникнення змін в організації виробництва і праці.*

### **Під змінами в організації виробництва і праці, зокрема, мають на увазі:**

- ліквідацію юридичної особи;
- реорганізацію підприємства (злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення);
- банкрутство підприємства;
- перепрофілювання підприємства;
- скорочення чисельності працівників;
- скорочення штату працівників.

**Зверніть увагу!**  
скорочення чисельності та скорочення штату - це різні поняття.

Так, скорочення чисельності передбачає звільнення працівників, натомість скорочення штату - зменшення кількості або ліквідацію певних посад, спеціальностей, професій тощо. При цьому одночасно можуть вводитися інші посади, спеціальності, професії тощо, в результаті

чого кількість працівників може і не зменшуватися, а в окремих випадках навіть збільшуватися.

Відповідно до законодавства України процедура скорочення чисельності або штату працівників **передбачає наступні етапи:**

<i>1) прийняття рішення про скорочення чисельності або штату працівників;</i>
<i>2) повідомлення профспілкового органу про майбутнє</i>
<i>3) визначення працівників, які підлягають звільненню;</i>
<i>4) попередження працівників про наступне звільнення;</i>
<i>5) пропонування іншої роботи працівникам, які</i>
<i>6) повідомлення державної служби зайнятості про</i>
<i>7) звільнення працівників.</i>

## **1. Прийняття рішення про скорочення чисельності або штату працівників.**

Незважаючи на безумовне право роботодавця визначати чисельність і штат працівників, процедура звільнення працівника у випадку скорочення має чітко відповідати вимогам законодавства про працю, тобто відбуватись на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП. Звільнення буде законним, якщо власник або уповноважений ним орган:

- врахував переважне право на залишення працівника на роботі;
- запропонував працівникові перейти на іншу роботу на тому самому підприємстві;
- надав працівнику гарантії, передбачені чинним законодавством;
- отримав згоду від профспілкового органу (профспілкового представника) на звільнення працівника.

Огляд практики розгляду трудових спорів, пов'язаних зі звільненням за пунктом 1 статті 40 Кодексу, детально викладено у пункті 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (далі – постанова Пленуму). Пленум Верховного Суду України у зазначеній постанові звертає увагу судів, що при розгляді трудових спорів, пов'язаних зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, вони **зобов'язані з'ясувати: чи дійсно мало місце скорочення чисельності або штату працівників, чи дотримано роботодавцем норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що роботодавець не мав можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві, чи не користувався**

вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджували його за два місяці про наступне вивільнення.

Власник або уповноважений ним орган приймає рішення щодо скорочення чисельності або штату та оформлює його у вигляді наказу (**Додаток 2**) про внесення змін до штатного розпису, в якому з посиланням на підстави зазначаються посади, професії, які скорочуються (виводяться зі штатного розпису).

Додатковими доказами можуть слугувати довідки, підготовлені роботодавцем, в яких можуть зазначатись загальна кількість скорочених посад, кількість звільнених працівників, інформація про те, що нові посади (штатні одиниці) до штатного розпису не вводились і вакантні посади не утворювались.

## **2. Повідомлення профспілкового органу про заплановане вивільнення працівників.**

Згідно зі статтею 22 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” роботодавець не пізніше як за 3 місяці до намічувальних звільнень з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації повинен надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо заходів по звільненню працівників та провести з ними консультації, 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.

У контексті проведення консультацій рекомендуємо заслухати роботодавця на загальних зборах (конференції) найманих працівників, на яких профкому доцільно ініціювати розроблення плану дій по виходу підприємства з кризи.

<b><i>В плані дій необхідно передбачити:</i></b>	
<b>1</b>	заходи по мобілізації внутрішніх резервів – скорочення виробничих та адміністративних витрат, диверсифікація виробництва тощо;
<b>2</b>	звернення до вищестоящих організацій, місцевої адміністрації, місцевого відділення виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття України (центр зайнятості) з проханням про надання організаційно-правової та фінансової допомоги. Вони не зацікавлені в масовому звільненні, яке призведе до росту безробіття та соціальної напруги в регіоні. Тому при обґрунтованій оцінці соціальних наслідків масового звільнення та його негативного впливу на рівень зайнятості в регіоні можна розраховувати на певну підтримку вищезазначених організацій;
<b>3</b>	вивчити можливість отримання додаткових кредитів, пільг, зниження податків (особливо місцевих).

Адміністрація підприємства забезпечує виконання плану, а профком сприяє цьому: проводить роз'яснювальну роботу серед членів профспілки, допомагає в реалізації передбачених планом заходів.

Результатом завершення консультацій між адміністрацією та профкомом може стати укладення «рамкової» угоди (можливо додаток до колективного договору).

**Сам факт початку проведення роботодавцем консультацій з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням не звільняє його від необхідності виконання вимоги статті 39 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та частини 2 статті 43 КЗпП, якими передбачено, що подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником має бути обґрунтоване і в письмовому вигляді. Подібна вимога міститься і в частині 1 статті 49(2) КЗпП.**

Подання роботодавця повинно розглядатися у присутності працівника, щодо якого воно подано. Розгляд подання за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах терміну, визначеного частиною першою цієї статті. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

Важливим для профспілки є дотримання п'ятнадцятиденного строку розгляду подання роботодавця, як це передбачено ч. 1 статті 39 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та в частині 2 статті 43 КЗпП. Необхідно також дотримуватися вимог вказаної статті та частини 5 статті 43 КЗпП, якими встановлено, що профспілковий орган повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний термін після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору (ч.5 ст. 43 КЗпП).

Водночас необхідно виконувати вимоги щодо юридичної сили рішення профспілкового органу, тобто під час розгляду дотримуватися вимог статуту профспілки стосовно кворуму або повноважень. Не може бути визнана такою, що має юридичну силу згода профспілкового органу, якщо вона давалася на прохання службової особи, яка не наділена правом прийняття на роботу та звільнення з роботи і при цьому не має відповідного доручення правомочної особи.

Згідно ч. 6 статті 39 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та ч. 7 статті 43 КЗпП рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.

Обґрунтуванням відмови може бути виявлене порушення роботодавцем

встановлених законодавством та колективним договором умов проведення звільнення. Тому надзвичайно важливо домогтися в колективному договорі додаткових зобов'язань роботодавця стосовно збереження зайнятості.

Для обґрунтування відмови у наданні згоди на звільнення необхідно також звернутися від імені профспілкового органу до місцевої служби зайнятості із письмовим запитом про перспективи працевлаштування запланованих до звільнення працівників. У зверненні необхідно надати повну інформацію про вивільнюваних працівників. Особливу увагу у зверненні слід звернути на інформацію, що стосується поняття «**підходяща робота**».

***Відповідно до статті 46 Закону України «Про зайнятість населення» та Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затвердженою постановою КМУ від 20 березня 2013 р. № 198 підходящою:***

- для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради; під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.
- для безробітного є робота у разі, коли запропонована заробітна плата не нижча, ніж його заробітна плата за останнім місцем роботи, з урахуванням середнього розміру заробітної плати, що склався за минулий місяць у регіоні, де безробітний зареєстрований;
- для безробітного є робота з розміром заробітної плати не меншим, ніж розмір мінімальної заробітної плати, у разі, коли: у Державному реєстрі загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутні дані про розмір заробітної плати за останнім місцем роботи; безробітний бажає відновити трудову діяльність після тривалої (більш як 12 місяців) перерви; пошук роботи здійснюється вперше;
- для безробітних, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою є робота, яка потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці;
- для осіб, які не працювали за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) більш як 12 місяців, підходящою є робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) може бути підходящою за умови підвищення кваліфікації за направленням територіального органу з урахуванням потреби ринку праці;
- у разі коли протягом шести місяців з дня реєстрації безробітному неможливо підібрати роботу за професією, підходящою є робота, що потребує зміни професії з урахуванням його здібностей, стану здоров'я, професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці;
- для безробітних, які не мають професії або працювали на роботах, що не потребують спеціальної підготовки, та зареєстровані у територіальному органі більш як шість місяців, підходящою роботою також є участь у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру, тривалість яких перевищує один місяць (далі - громадські та інші роботи тимчасового характеру).

Письмова відповідь служби зайнятості про неможливість надання

підходящої роботи та ускладнення наступного працевлаштування може використовуватися як обґрунтування відмови у наданні згоди на розірвання трудового договору.

### 3. Визначення працівників, які підлягають звільненню.

На підставі змін, які передбачаються в штатному розписі, визначаються конкретні працівники, які підлягають звільненню. При визначенні працівників, які підлягають звільненню, необхідно враховувати переважне право на залишення на роботі, яке надається працівникам із більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці.

Оскільки на сьогодні не існує законодавчо визначених критеріїв для оцінки продуктивності праці, 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, профспілки або іншого представницького органу працівників.

Кадрова служба підприємства готує всі необхідні матеріали для роботи комісії (це можуть бути інформація про наявність вакансій на підприємстві, довідки, 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.

#### **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!**

За рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається працівникам, зазначеним у частині другій статті 42 КЗпП.

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.

**При рівних умовах продуктивності праці й кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається наступним категоріям працівників (ст. 42 КЗпП):**

- 1) сімейним – при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- 3) працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни й особам, на яких поширюється чинність ЗУ «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 із числа депортованих із України – протягом п'яти років із часу повернення на постійне місце проживання в Україну;

9) працівникам із числа колишніх військовослужбовців строкової служби й осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років із дня звільнення їх зі служби.

Поряд із загальними вимогами щодо порядку звільнення працівника з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу законодавством передбачено інші гарантії та особливості порядку звільнення деяких категорій працівників, зокрема, вагітних жінок, неповнолітніх, обраних до складу профспілкових органів, тимчасово непрацевдатних осіб та осіб, які перебувають у відпустці.

Статтею 184 КЗпП передбачена заборона звільнення з підстав, визначених п.1 статті 40 КЗпП вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Статтею 198 КЗпП передбачено обмеження звільнення працівників молодше 18 років, а саме: *“звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.”*

***Частиною третьою статті 41 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” встановлено, що “Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки) крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).***

Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації не допускається **протягом року** після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, 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 працівникам у 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.

Згідно зі статтями 20 (п.7), 21 (п.1), 22 (п.1) Закону України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” особам, віднесеним до 1 та 2 категорії, надаються такі пільги та компенсації:

“Переважне право залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, установи, організації, скороченні чисельності або штату працівників, а також на працевлаштування.

У разі вивільнення працівників у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників їм виплачується допомога в розмірі трикратної середньомісячної заробітної плати, а також зберігається за їх бажанням посадовий оклад, тарифна ставка (оклад) на новому місці роботи, але не більше одного року. Їм також гарантується працевлаштування з урахуванням їх побажань або можливість навчання нових професій (спеціальностей) із збереженням у встановленому порядку середньої заробітної плати за останнім місцем роботи за весь період перепідготовки, але не більше одного року.

При переведенні у зв'язку із станом здоров'я на нижче оплачувану роботу зазначеним працівникам виплачується різниця між попереднім заробітком і заробітком на новій роботі до встановлення інвалідності або одужання, але не більше одного року”.

#### **4. Попередження працівників про наступне звільнення.**

Про звільнення у зв'язку з скороченням чисельності або штату на підприємстві, в установі, організації працівники попереджаються не пізніше ніж за 2 місяці (ст.49<sup>2</sup> КЗпП). Відповідно до чинного законодавства у цей термін враховується час перебування працівника у відпустці, відрядженні, а також період його тимчасової непрацездатності (частина третя ст.40 КЗпП).

При звільненні працівник може реалізувати своє право на отримання невикористаної відпустки (датою звільнення в цьому разі буде останній день відпустки, ст. 3 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР; далі — Закон 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 про відпустки).

Однак, при наявності прохання працівника скоротити термін попередження про наступне звільнення він може бути звільнений до його закінчення, як на підставах, визначених пунктом 1 статті 40 КЗпП України, так і за власним бажанням (стаття 38 КЗпП).

#### **5. Пропонування іншої роботи працівникам, які підлягають звільненню.**

Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець пропонує працівникам іншу роботу на тому ж підприємстві — 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. Працівник не має права вимагати надання йому роботи, яка 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).

При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Державна служба зайнятості пропонує працівникові роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. При необхідності працівника може бути направлено, за його згодою, на навчання новій професії (спеціальності) з наступним наданням йому роботи (частина четверта статті 49-2 Кодексу).

## **6. Повідомлення Державної служби зайнятості про заплановане й фактичне вивільнення працівників.**

Відповідно до статті 48, пункту 4 частини третьої статті 50 Закону України „Про зайнятість населення” роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, 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 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.

Наказом Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 № 317 затверджено Порядок подання форми звітності № 4-ПН "Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці" відповідно до якого зазначена форма заповнюється підприємствами, установами та організаціями у разі запланованого масового вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, виду

діяльності та господарювання. Інформація подається підприємствами, установами, організаціями не пізніше ніж за два місяці до вивільнення працівників до територіального органу Державної служби зайнятості України у містах Києві та Севастополі, районі, місті, районі у місті (далі - територіальний орган) за місцем реєстрації як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Водночас підприємства, установи та організації несуть відповідальність за неподання або порушення порядку подання даних про заплановане масове вивільнення працівників. У таких випадках, як зазначено у частині 6 статті 53 Закону України «Про зайнятість населення», з роботодавця стягується штраф у чотирьохкратному розмірі мінімальної заробітної плати, установлені законодавством на момент виявлення порушення.

Штрафи, передбачені статтею 53 цього закону, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських заходів впливу, визначених главою 27 Господарського кодексу України. У разі несплати коштів (відмови від сплати) у місячний термін, як це обумовлено у законі, питання повернення грошових стягнень вирішується у судовому порядку.

## **7. Звільнення працівників.**

Звільнення працівників повинно відбуватись не раніше закінчення двомісячного попереджувального строку. Однак, як вже раніше зазначалось роботодавець і працівник не позбавлені права до закінчення строку попередження ініціювати розірвання трудового договору з інших підстав, передбачених КЗпП.

У день звільнення працівнику видаються належно оформлені трудова книжка та копія наказу про звільнення, проводиться розрахунок (ст. 47 КЗпП). Відповідно до статті 44 КЗпП працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку, якою визначено можливості для запобігання таким негативним явищам. Слід зауважити, що трудовим або колективним договором може бути передбачено вихідну допомогу у більшому розмірі, ніж це встановлено статтею 44 КЗпП.

### **7.1. Звільнення працівників у разі банкрутства підприємства.**

Відповідно до статті 104 Цивільного кодексу України юридична особа припиняється в результаті передання всього свого майна, прав та обов'язків іншим юридичним особам - правонаступникам (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або в результаті ліквідації.

Юридична особа є такою, що припинилася, з дня внесення до єдиного державного реєстру запису про її припинення.

Статтею 59 Господарського кодексу України передбачено, що припинення діяльності суб'єкта господарювання здійснюється шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації - за рішенням власника (власників) чи уповноважених ним органів, за рішенням інших осіб - засновників суб'єкта господарювання чи їх правонаступників, а у випадках, передбачених

законами, - за рішенням суду.

У разі визнання підприємства банкрутом його ліквідація проводиться згідно з ліквідаційною процедурою, передбаченою Законом України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом".

Отже, **ліквідація** - це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки. У разі ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

Особливістю ліквідації підприємства внаслідок визнання його банкрутом є те, що з дня прийняття господарським судом постанови про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури, припиняються повноваження органів управління банкрута щодо управління банкрутом та розпорядження його майном, усі права керівника підприємства-банкрута, а також робота пов'язана зі здійсненням звільнення працівників банкрута переходить до призначеного господарським судом ліквідатора.

Ліквідатор повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України про працю. Пунктом 1 статті 40 КЗпП визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його дії можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом, зокрема, у випадку ліквідації підприємства, установи, організації. Тобто ліквідація підприємства є підставою для розірвання трудового договору.

Кошти, одержані від продажу майна банкрута, спрямовуються на задоволення вимог кредиторів у порядку, встановленому цією статтею. При цьому відповідно до ст. 45 Закону у першу чергу задовольняються вимоги **щодо виплати заборгованості із заробітної плати перед працюючими та звільненими працівниками банкрута**, грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), а також вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі.

Участь профспілки у розробленні плану санації у законодавстві прямо не передбачена, тому необхідно вносити відповідні норми до колективних договорів.

При реорганізації юридична особа також припиняється. Водночас, можливість для звільнення працівників у разі реорганізації підприємства, допускається тільки за умови скорочення штату або чисельності працівників. Право визначити чисельність і штат працівників належить тільки власникові або уповноваженому їм органу.

Відповідно до частини третьої статті 36 Кодексу у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується.

### **РОЗДІЛ III. Заходи для запобігання звільненням працівників та мінімізації негативних наслідків.**

#### **До таких заходів можна віднести:**

- першочергове скорочення вакансій та сумісників;
- переміщення працівників на інші робочі місця, до інших структурних підрозділів, доручення роботи на іншому обладнанні (у межах спеціальності, кваліфікації чи посади);
- тимчасового переведення працівників, які підлягають звільненню, за їх згодою, на інші роботи
- скорочення адміністративно-управлінських витрат;
- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і на визначений термін, на період, коли планується звільнення;
- скорочення замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;
- передбачити більший термін попередження роботодавцем працівників про заплановані звільнення.

#### **Пом'якшення соціальних наслідків для звільнених шляхом:**

- збереження за вивільненими працівниками права користування гуртожитками, соціально-побутовими закладами підприємства (дитячі садки, санаторії тощо );
- збереження черги на отримання житла;
- Проведення упереджувачого професійного навчання працівників перед їх запланованим звільненням;
- право на винагороду за безперервний тривалий стаж роботи або інші пільги передбачені колективним договором підприємства протягом певного періоду після звільнення;
- збереження членства у профспілці протягом певного періоду після звільнення, за умови реєстрації в службі зайнятості як безробітного та інші.

Разом з тим, відповідно до статті 42<sup>1</sup> КЗпП працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором.

Чинною Генеральною угодою передбачено зобов'язання сторін соціального діалогу у разі невідворотності масових вивільнень розробляти спільні заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню.

Крім того, Профспілки зобов'язані подавати в разі потреби відповідним органам державної влади та роботодавцям пропозиції щодо перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів щодо масового вивільнення працівників, які є обов'язковими для розгляду.

Водночас механізмом додаткового захисту працюючих є **допомога по частковому безробіттю**.

Законом України «Про зайнятість населення», а саме ст. 47 передбачено, що допомога по частковому безробіттю надається застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин у разі, коли:

- зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва (структурний підрозділ підприємства, у якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого підрозділу);

- має невідворотний та тимчасовий характер;

- триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців;

- не залежить від працівників та роботодавця;

- охопило не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць.

Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду. Розмір допомоги визначається під час затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з фінансових можливостей і не може перевищувати прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з першого дня скорочення тривалості їх робочого часу за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більше 180 календарних днів протягом року.

**ВИТЯГИ З НОРМАТИВНИХ ДОКУМЕНТІВ****Кодекс законів про працю України  
(від 10.12.1971 № 322-VIII)*****Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу***

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

***Стаття 42. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці***

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.

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 учбових 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.

***Стаття 42<sup>1</sup>. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу***

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором.

Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

***Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)***

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, працівником органу внутрішніх справ, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.

У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обгрунтоване 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 триденний 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.

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).

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).

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

***Стаття 43'. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)***

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:

- ліквідації підприємства, установи, організації;
- незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;
- звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;
- 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 службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;

звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду.

Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

#### ***Стаття 44. Вихідна допомога***

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

#### ***Стаття 47. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку***

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.

У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

У разі мобілізації власника - фізичної особи свої обов'язки, визначені цією статтею, він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.

#### ***Стаття 49. Порядок вивільнення працівників***

Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

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 ж 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.

Вимоги частин першої - третьої цієї статті не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаних з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період.

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.

#### ***Стаття 49<sup>4</sup>. Зайнятість населення***

Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених цим Кодексом, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

#### ***Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей***

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

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. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

#### ***Стаття 198. Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років***

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

## **ЗАКОН УКРАЇНИ**

### **Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності**

**(від 15.09.1999 № 1045-XIV)**

#### ***Стаття 22. Права профспілок, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення***

Профспілки, їх об'єднання беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводять спільні консультації з цих проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пропонують заходи щодо соціального захисту членів профспілок, які вивільнюються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій, здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість.

Права і повноваження профспілок щодо забезпечення захисту працівників від безробіття та його наслідків визначаються законодавством і колективними договорами та угодами.

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.

Профспілки мають право вносити пропозиції державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

Профспілки, їх об'єднання мають право брати участь і проводити відповідні консультації з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили.

### ***Стаття 39. Порядок надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.***

У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний термін обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником.

Подання роботодавця має розглядатися у присутності працівника, щодо якого воно подано. Розгляд подання за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах терміну, визначеного частиною першою цієї статті. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

У разі, якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору дає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів профспілки згідно зі статутом.

Орган первинної профспілкової організації повідомляє роботодавця про прийняте рішення у письмовій формі у триденний термін після його прийняття. У разі пропуску цього терміну вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, дозвіл на його звільнення дає той профспілковий орган, до якого звернувся роботодавець.

Рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.

### ***Стаття 41. Гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів***

Працівникам підприємств, установ або організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень.

Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є.

Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового

представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, 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 працівникам у 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. )

Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада).

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі або організації, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. За рахунок коштів підприємства цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.

Положення цієї статті в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення не поширюються на прокурорів, працівників органів внутрішніх справ, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України та органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства.

## **ЗАКОН УКРАЇНИ** **Про зайнятість населення** **(05.07.2012 № 5067-VI)**

### **Стаття 46. Підходяща робота для безробітного**

1. Підходящою для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний.

Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.

2. Для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою вважається така, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує шість місяців, підходящою вважається робота за

професією останнього місця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

3. У разі коли неможливо надати безробітному роботу за професією протягом шести місяців з дня перебування на обліку в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, йому пропонується підходяща робота з урахуванням здібностей, стану здоров'я і професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці.

4. Для громадян, які не працювали за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) понад 12 місяців, підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за здобутими раніше професіями (спеціальностями) може вважатися підходящою за умови попереднього підвищення кваліфікації з урахуванням потреби ринку праці.

5. У разі зміни безробітним професії за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, підходящою вважається робота за новою та за попередньою професією (спеціальністю).

6. Підбір підходящої роботи для інвалідів (у тому числі шляхом розумного пристосування існуючого або створення нового робочого місця) здійснюється відповідно до їх професійних навичок, знань, індивідуальної програми реабілітації та з урахуванням побажань щодо умов праці.

7. Для безробітних, які не мають професії, або таких, що працювали на роботах, які не потребують спеціальної підготовки, та перебувають на обліку в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, більш як шість місяців, підходящою роботою також вважається участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тривалість яких перевищує один місяць.

Для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більш як 12 місяців) перерви (крім громадян, яким до досягнення загальнозстановленого пенсійного віку залишилося два і менше років), підходящою роботою також вважається участь у громадських роботах, а також інших роботах тимчасового характеру, що відповідають їх освіті, професії (спеціальності), професійному досвіду, зокрема за спорідненими професіями, та тривають понад один місяць.

8. Підходящою для безробітного не може вважатися робота, якщо:

місце роботи розташовано за межами доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради;

умови праці не відповідають правилам і нормам, встановленим законодавством про працю та охорону праці (в тому числі якщо на запропонованому місці роботи порушуються встановлені законом строки виплати заробітної плати);

умови праці на запропонованому місці роботи не відповідають стану здоров'я громадянина, підтверженому медичною довідкою.

9. Без згоди громадянина йому не може пропонуватися робота, яка потребує зміни місця проживання.

#### ***Стаття 47. Допомога по частковому безробіттю***

1. Допомога по частковому безробіттю надається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин у разі, коли:

зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим

циклом виробництва (структурний підрозділ підприємства, у якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого підрозділу), що має невідворотний та тимчасовий характер, триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців, не залежить від працівників та роботодавця, охопило не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць;

зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу працівників є вимушеним, оскільки вичерпано всі можливі заходи запобігання йому, що підтверджується узгодженим рішенням роботодавця та виборним органом профспілкової організації, з якою укладено колективний договір, за результатами консультацій між ними.

Про можливе зупинення (скорочення) виробництва роботодавець зобов'язаний повідомляти територіальний орган письмово за формою та у строки, визначені центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

2. Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почалося скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, працювали не менше шести календарних місяців, сплачували страхові внески та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 і більше відсотків на місяць.

3. Допомога по частковому безробіттю не надається у разі, коли:

1) зупинення (скорочення) виробництва носить сезонний характер або виникає виключно з організаційно-виробничих причин;

2) є можливість працевлаштування (тимчасового переведення) працівників на період зупинення (скорочення) виробництва на інших дільницях, у цехах;

3) працівник:

відмовився від працевлаштування (тимчасового переведення) на підходящу роботу на підприємстві з повним робочим днем (тижнем);

працює на підприємстві за сумісництвом;

проходить альтернативну (невійськову) службу.

4. Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду. Розмір допомоги визначається під час затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з фінансових можливостей і не може перевищувати прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

5. Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з першого дня скорочення тривалості їх робочого часу за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більше 180 календарних днів протягом року.

6. У разі порушення гарантій зайнятості осіб, яким виплачувалася допомога по частковому безробіттю (розірвання трудового договору протягом шести місяців (якщо допомога виплачувалася менше ніж 180 календарних днів - протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги), з дня закінчення виплати допомоги з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40, пунктом 1 статті 36, частиною третьою статті 38 Кодексу законів України про працю, кошти повертаються в повному обсязі до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

7. Підприємство не може звернутися за наступним одержанням з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття коштів для виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю раніше ніж через рік після закінчення строку виплати допомоги по частковому безробіттю.

8. Порядок надання допомоги по частковому безробіттю встановлюється центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики.

#### **Стаття 48. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця**

1. 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.

2. 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.

3. Розроблення комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, здійснюється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

4. У разі коли масове вивільнення працівників спричинило різке зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, ситуація на ринку праці визнається кризовою.

Для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

#### **Стаття 51. Участь професійних спілок та їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення**

1. Права і обов'язки професійних спілок та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків визначаються цим Законом, законами України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про соціальний діалог в Україні", іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

2. Професійні спілки та їх об'єднання:

1) беруть участь у:

здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

розробленні проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції;

розробленні механізму та здійсненні контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, трудової міграції, професійного навчання та підтвердженні кваліфікації працівників;

розробленні заходів щодо соціального захисту працівників, які вивільняються з підприємств, установ та організацій з ініціативи роботодавців;

роботі координаційних комітетів сприяння зайнятості населення;

консультаціях з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили;

управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до законодавства, зокрема у формуванні проекту бюджету Фонду на загальнообов'язкове державне соціальне страхування України на випадок безробіття;

розробленні та оновленні професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), сприянні розвитку системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні їх належної якості та працевлаштуванні випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів;

проведенні досліджень з проблем поточної та перспективної потреби ринку праці;

2) проводять разом з організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування консультації з питань зайнятості населення.

3. Професійні спілки та їх об'єднання мають право вносити органам виконавчої влади,

органам місцевого самоврядування, роботодавцям та їх об'єднанням обов'язкові для розгляду пропозиції щодо вдосконалення механізму забезпечення зайнятості населення.

## **ЗАКОН УКРАЇНИ**

### **Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом (від 14.05.1992 № 2343-ХІІ)**

#### **Стаття 38. Наслідки визнання боржника банкрутом**

1. З дня прийняття господарським судом постанови про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури:

господарська діяльність банкрута завершується закінченням технологічного циклу з виготовлення продукції у разі можливості її продажу за виключенням укладення та виконання договорів, що мають на меті захист майна банкрута або забезпечення його збереження (підтримання) у належному стані, договорів оренди майна, яке тимчасово не використовується, на період до його продажу в процедурі ліквідації тощо;

строк виконання всіх грошових зобов'язань банкрута вважається таким, що настав;

у банкрута не виникає жодних додаткових зобов'язань (у тому числі зі сплати податків і зборів (обов'язкових платежів)), крім витрат, безпосередньо пов'язаних із здійсненням ліквідаційної процедури;

припиняється нарахування неустойки (штрафу, пені), процентів та інших економічних санкцій за всіма видами заборгованості банкрута;

відомості про фінансове становище банкрута перестають бути конфіденційними чи становити комерційну таємницю;

продаж майна банкрута допускається в порядку, передбаченому цим Законом;

скасовується арешт, накладений на майно боржника, визнаного банкрутом, чи інші обмеження щодо розпорядження майном такого боржника. Накладення нових арештів або інших обмежень щодо розпорядження майном банкрута не допускається;

вимоги за зобов'язаннями боржника, визнаного банкрутом, що виникли під час проведення процедур банкрутства, можуть пред'являтися тільки в межах ліквідаційної процедури протягом двох місяців з дня офіційного оприлюднення повідомлення про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури. Зазначений строк є граничним і поновленню не підлягає. Кредитори, вимоги яких заявлені після закінчення строку, встановленого для їх подання, або не заявлені взагалі, не є конкурсними, а їх вимоги погашаються в шосту чергу в ліквідаційній процедурі;

виконання зобов'язань боржника, визнаного банкрутом, здійснюється у випадках і порядку, передбачених цим розділом.

2. З дня прийняття господарським судом постанови про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури припиняються повноваження органів управління банкрута щодо управління банкрутом та розпорядження його майном, якщо цього не було зроблено раніше, керівник банкрута звільняється з роботи у зв'язку з банкрутством підприємства, а також припиняються повноваження власника (власників) майна банкрута.

#### **Стаття 41. Повноваження ліквідатора та членів ліквідаційної комісії**

1. Ліквідатор - фізична особа, яка відповідно до судового рішення господарського суду організовує здійснення ліквідаційної процедури боржника, визнаного банкрутом, та забезпечує задоволення вимог кредиторів у встановленому цим Законом порядку.

2. Ліквідатор з дня свого призначення здійснює такі повноваження:

...

має право отримувати кредит для виплати вихідної допомоги працівникам, що звільняються внаслідок ліквідації банкрута, який відшкодовується згідно з цим Законом позачергово за рахунок коштів, одержаних від продажу майна банкрута;

з дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України

про працю. Виплата вихідної допомоги звільненим працівникам банкрута провадиться ліквідатором у першу чергу за рахунок коштів, одержаних від продажу майна банкрута, або отриманого для цієї мети кредиту;

...

#### **Стаття 45. Черговість задоволення вимог кредиторів**

1. Кошти, одержані від продажу майна банкрута, спрямовуються на задоволення вимог кредиторів у порядку, встановленому цією статтею. При цьому:

1) у першу чергу задовольняються:

вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати перед працюючими та звільненими працівниками банкрута, грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), а також вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі;

...

## **ПОСТАНОВА**

### **Кабінету Міністрів України (від 22 квітня 2013 р. № 305)**

#### **Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників**

Відповідно до частини четвертої статті 48 Закону України "Про зайнятість населення" Кабінет Міністрів України **постановляє**:

1. Затвердити Порядок утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників, що додається.

2. Визнати такими, що втратили чинність:

постанову Кабінету Міністрів України від 31 грудня 1993 р. № 1090 "Про затвердження Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників" (ЗП України, 1994 р., № 4, ст. 107);

абзац п'ятий змін, що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 р. № 478 (Офіційний вісник України, 2004 р., № 15, ст. 1048).

## **ПОРЯДОК**

### **утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників**

1. Цей Порядок визначає процедуру утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників (далі - комісії) та організації їх діяльності.

2. Термін "роботодавець" вживається у цьому Порядку у значенні, наведеному в Законі України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності".

3. Територіальні органи Державної служби зайнятості у районі, місті, районі у місті (далі - територіальні органи Служби):

проводять аналіз інформації, що подається роботодавцями відповідно до абзацу третього пункту 4 частини третьої статті 50 Закону України "Про зайнятість населення", вивчають причини вивільнення працівників, можливість працевлаштування або інші напрями сприяння їх зайнятості;

інформують за результатами проведеного аналізу про загрозу масового вивільнення працівників місцеві держадміністрації, а також Державну службу зайнятості для визначення стану вивільнення та подальшого інформування Мінсоцполітики.

4. У разі масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця, передбаченою частиною першою статті 48 Закону України “Про зайнятість населення”, місцеві держадміністрації можуть утворювати комісії.

Комісії утворюються розпорядженням голови місцевої держадміністрації, що видається на підставі інформації, поданої територіальними органами Служби.

5. Комісія у своїй діяльності керується Конституцією України, Законами України “Про місцеві державні адміністрації”, “Про зайнятість населення”, іншими нормативно-правовими актами, у тому числі цим Порядком.

6. Основними завданнями комісії є:

розроблення комплексу заходів для підприємства, на якому передбачається масове вивільнення працівників, спрямованих на зменшення чисельності вивільнюваних працівників; підготовка пропозицій щодо внесення змін до територіальних та місцевих програм зайнятості населення.

7. Комісія відповідно до покладених на неї завдань:

1) аналізує здійснені роботодавцями заходи щодо зменшення чисельності вивільнюваних працівників;

2) розглядає питання щодо можливості надання підприємствам, на яких передбачається масове вивільнення працівників, фінансової допомоги у формі пільгових кредитів, відстрочення платежів до місцевих бюджетів;

3) вивчає питання щодо перепрофілювання або зміни форми власності підприємства;

4) подає пропозиції щодо:

розширення сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць у пріоритетних видах економічної діяльності, розвитку малого бізнесу, сприяння підприємницькій діяльності вивільнюваних працівників, фермерських господарств, організації громадських робіт для працівників, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції;

внесення змін до актів законодавства, спрямованих на запобігання різкому зростанню безробіття.

8. Комісія має право:

1) отримувати в установленому законодавством порядку від центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань;

2) залучати до участі у своїй роботі представників центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій (за погодженням з їх керівниками), а також незалежних експертів, фахівців відповідного напрямку (за згодою).

9. До складу комісії входять, зокрема, представники відповідних місцевих органів виконавчої влади, територіальних органів Служби, а також територіальних органів Пенсійного фонду України та Держпраці.

До складу комісії можуть входити представники організацій роботодавців та їх об'єднань, професійних спілок і їх об'єднань, громадських організацій, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання (за згодою).

10. Організаційною формою роботи комісії є засідання, які проводяться у міру потреби.

Засідання комісії вважається правоможним, якщо на ньому присутні не менш як половина її складу.

11. Голова комісії:

1) організовує роботу комісії, розподіляє обов'язки між її членами, надає доручення, контролює та перевіряє їх виконання;

2) забезпечує підготовку та затверджує план роботи комісії, визначає питання, які підлягають розгляду на її засіданні;

3) представляє комісію особисто або доручає своєму заступникові представляти комісію з питань, що належать до її компетенції, в органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання;

4) інформує громадськість через засоби масової інформації про результати діяльності комісії та подає звіт про виконану роботу органів, який її утворив.

12. На засіданнях комісії готуються пропозиції та рекомендації з питань, що належать до її компетенції. Пропозиції та рекомендації вважаються схваленими, якщо за них проголосувало більш як половина присутніх на засіданні членів комісії. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови комісії.

Пропозиції та рекомендації комісії оформляються протоколом засідання, який підписує голова комісії, і подаються на розгляд голові місцевої держадміністрації, а також відповідним органам виконавчої влади, підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Про результати розгляду пропозицій та рекомендацій зазначені органи інформують голову місцевої держадміністрації та комісію.

13. Організаційно-технічне забезпечення діяльності комісії покладається на місцеві держадміністрації.

## **НАКАЗ**

**Міністерства соціальної політики України  
від 31.05.2013 № 317**

**Про затвердження форми звітності № 4-ПН „Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці” та Порядку її подання**

Відповідно до статті 48, пункту 4 частини третьої статті 50 Закону України „Про зайнятість населення” **НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити такі, що додаються:

1.1. Форму звітності № 4-ПН „Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці”.

1.2. Порядок подання форми звітності № 4-ПН „Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці”.

2. Департаменту праці та зайнятості (М. Лазебна) забезпечити подання цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.

3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра - керівника апарату В. Коломійця.

4. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

## **ПОРЯДОК**

**подання форми звітності № 4-ПН "Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці"**

1. Форма звітності № 4-ПН "Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці" (далі - інформація) заповнюється підприємствами, установами та організаціями у разі запланованого масового вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

2. У цьому Порядку термін "роботодавці" вживається у значенні, наведеному в Законах України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності" та "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування".

3. Інформація подається підприємствами, установами, організаціями не пізніше ніж за

два місяці до вивільнення працівників до територіального органу Державної служби зайнятості України у містах Києві та Севастополі, районі, місті, районі у місті (далі - територіальний орган) за місцем реєстрації як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

4. Критерії масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця (одноразового або протягом трьох місяців), крім випадку ліквідації юридичної особи, визначені у статті 48 Закону України "Про зайнятість населення".

5. У графі А вказується порядковий номер запису. У запис з окремим порядковим номером включаються дані про кількість запланованих до вивільнення працівників, за якими дані про найменування професії (посади), дату наказу про попередження про вивільнення працівників та дату запланованого вивільнення, відображені у графах 1, 3, 4, повністю збігаються. В іншому випадку дані про заплановане вивільнення працівників відображаються у записах під іншими порядковими номерами.

6. У графі 1 зазначається найменування професії (посади) відповідно до діючого Національного класифікатора України „Класифікатор професій”.

7. У графі 2 вказується кількість осіб, яких передбачається вивільнити.

8. У графі 3 зазначається дата наказу, яким було попереджено працівників про заплановане вивільнення.

9. У графі 4 зазначається дата запланованого вивільнення працівників.

10. Форма підписується керівником (власником) підприємства (установи, організації), зазначаються прізвище, ініціали та дата складання звіту. Вказуються номери телефону, факсу та адреса електронної пошти підприємства (організації, установи).

**ЗРАЗКИ ДОКУМЕНТІВ****Зразок письмового повідомлення працівника про наступне вивільнення****ПОВІДОМЛЕННЯ**

Бухгалтеру централізованої бухгалтерії Петрук Світлані Петрівні  
 Дирекція ВАТ «Київський завод металокопункцій», керуючись ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України, попереджає Вас, що відповідно до наказу від 5 жовтня 2009 року № 15-П «Про внесення змін до штатного розпису та скорочення чисельності працівників ВАТ «Київський завод металокопункцій» посада бухгалтера централізованої бухгалтерії, яку Ви обіймаєте, з 1 січня 2010 року скорочується і Ви підлягаєте вивільненню.

Водночас пропонуємо Вам роботу на підприємстві відповідно до Вашого фаху на вільних посадах касира централізованої бухгалтерії з посадовим окладом 1740 грн. або табельника з посадовим окладом 1600 грн.

Директор	Шевченко	О. В. Шевченко
Попередження отримала 26.10.2009	Петрук	С. П. Петрук

**Зразок наказу про внесення змін до штатного розпису та скорочення чисельності працівників підприємства**

*ВАТ «КИЇВСЬКИЙ ЗАВОД МЕТАЛОКОПункцій»*

**НАКАЗ**

05.10.2009

м. Київ

№ 15-П

Про внесення змін до штатного розпису та скорочення чисельності працівників

У зв'язку із зменшенням обсягу виробництва на 25 % і потребою скорочення витрат на утримання апарату управління підприємства

НАКАЗУЮ:

1. З 1 січня 2010 року скоротити такі посади і вивести їх із штатного розпису на поточний рік:

- а) заступника директора з будівництва;
- б) економіста виробничого відділу;
- в) бухгалтера централізованої бухгалтерії;
- г) інспектора з кадрів.

2. У цеху № 1 скоротити чисельність працівників на 5 осіб, зокрема за такими професіями:

а) слюсар з ремонту автомобілів 3-го розряду — 2 ос.;

б) токар 2-го розряду — 3 ос.

3. Керівникам цехів і відділів, де провадиться скорочення чисельності працівників, у триденний термін подати у відділ кадрів кандидатури працівників, що підпадають під скорочення, з урахуванням переваг, передбачених чинним законодавством.

4. Відділу кадрів запропонувати всім працівникам, що підпадають під скорочення, переведення за їх згодою на вакантні посади та професії. У разі відмови від переведення або браку вільних посад підготувати документи для скорочення відповідних працівників та звільнення їх за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Директор

*Шевченко*

О. В. Шевченко