



ПРО СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ (ШТАТУ) ПРАЦІВНИКІВ

Процедура звільнення, працівникові потребує особливої уваги відділу кадрів.

Процедура скорочення чисельності або штату ([п.1 ч.1 ст. 40 КЗпП України](#)) працівників передбачає наступні етапи:

- ☑ Прийняття рішення про скорочення чисельності або штату працівників.
- ☑ Визначення працівників, які підлягають звільненню.
- ☑ Попередження працівників про наступне звільнення.
- ☑ Пропонування іншої роботи працівникам, які підлягають звільненню.
- ☑ Повідомлення державної служби зайнятості про заплановане й фактичне вивільнення працівників.
- ☑ Звільнення працівників.

Прийняття рішення про скорочення чисельності або штату працівників



Уповноважений орган управління товариством самостійно приймає рішення про скорочення штату або чисельності працівників. Законодавством не передбачено погодження цього рішення з профспілкою й не передбачена наявність будь-якого техніко-економічного обґрунтування рішення про скорочення штату. Рішення про скорочення чисельності або штату оформлюється, як правило, наказом по підприємству, до штатного розпису вносяться відповідні зміни.



Визначення працівників, які підлягають звільненню

На підставі змін, які передбачаються в штатному розписі, визначаються конкретні працівники, які підлягають звільненню. *Працівники, із якими укладений трудовий контракт, теж можуть бути звільнені у зв'язку зі скороченням штату.*

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

- ⇒ сімейним — при наявності двох і більше утриманців;
- ⇒ особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- ⇒ працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації;
- ⇒ працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- ⇒ учасникам бойових дій, інвалідам війни й особам, на яких поширюється чинність [Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»](#);
- ⇒ авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- ⇒ працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- ⇒ особам із числа депортованих із України — протягом п'яти років із часу повернення на постійне місце проживання в Україну;
- ⇒ працівникам із числа колишніх військовослужбовців строкової служби й осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, — протягом двох років із дня звільнення їх зі служби.



При визначенні категорій працівників, які мають переважне право залишитися на роботі, необхідно враховувати норми інших законів, які надають соціальні гарантії працівникам.



Згідно [ч. 3 ст. 184 КЗпП](#) України є працівники, яких не можна звільнити при скороченні штату. Неможливе звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років — якщо дитина потребує домашнього догляду відповідно до медичного висновку), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда.



Не допускається звільнення працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад, крім випадків виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку зі станом здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби. *Така гарантія не надається працівникам у випадку дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.*



Звільнення працівників, які молодші за 18 років, у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників провадиться лише у виняткових випадках за згодою районної (міської) служби в справах дітей і не допускається без працевлаштування.



Попередження працівників про наступне звільнення ([ст. 49² КЗпП України](#))

Про наступне звільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Цей строк не підлягає продовженню при знаходженні працівника у відпустці або на період тимчасової непрацездатності. Порушення строку попередження працівника про звільнення не є достатньою підставою поновлення працівника на роботі в судовому порядку. У такому випадку суд може змінити дату звільнення працівника, зарахувавши строк попередження в період роботи з виплатою працівнику заробітної плати за цей час.



Пропонування іншої роботи

Одночасно з попередженням про звільнення працівнику пропонується робота за відповідною професією, ***і тільки за відсутності такої роботи — інша робота, яка є на підприємстві.*** Тобто працівнику необхідно пропонувати не тільки роботу за його спеціальністю, але й іншу вакантну посаду, нижчу за рангом, або нижче оплачувану роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду роботи й стану здоров'я. При цьому підприємство не зобов'язане пропонувати роботу більш високого рівня за спеціальністю або за посадою, можливість надання такої роботи визначається загальними правилами про комплектування кадрів, які діють на підприємстві. Працівнику пропонуються вакансії, які були на день попередження про звільнення, а також вакансії, які відкриваються протягом двохмісячного строку аж до фактичного звільнення. Порушення зазначеного порядку пропонування працівнику іншої роботи є достатньою підставою для поновлення працівника на роботі в судовому порядку.



Повідомлення Державної служби зайнятості (ДСЗ)

Не пізніше ніж за два місяці до звільнення працівників підприємство направляє до ДСЗ звіт про заплановане звільнення працівників.



Звільнення працівників

Працівник може бути звільнений лише за **попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.** Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається

виборний орган профспілки) допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок). Рішення профспілки про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. Якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, працівника можна звільнити без згоди профспілки.



Працівник може бути звільнений не пізніше ніж через один місяць із дня одержання згоди профспілки. Порушення порядку отримання згоди на звільнення не є достатньою підставою для поновлення працівника. Якщо трудовий договір був розірваний із працівником без звернення до профспілки, то суд зупиняє провадження в справі, запитує згоду профспілки і після її одержання або відмови в наданні згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті.

Звільнення працівника без згоди профспілки проводиться у випадках:

- ⇒ звільнення працівника, який не є членом профспілки, що діє на підприємстві;
- ⇒ звільнення з підприємства, де немає профспілки;
- ⇒ звільнення керівника підприємства (філіалу, представництва, відділення й іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, його заступників.



При звільненні працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середньомісячного заробітку ([ст.44 КЗпП України](#)). При цьому колективним договором на підприємстві може бути передбачений більший розмір вихідної допомоги.



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