



**ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА
ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я
УКРАЇНИ**

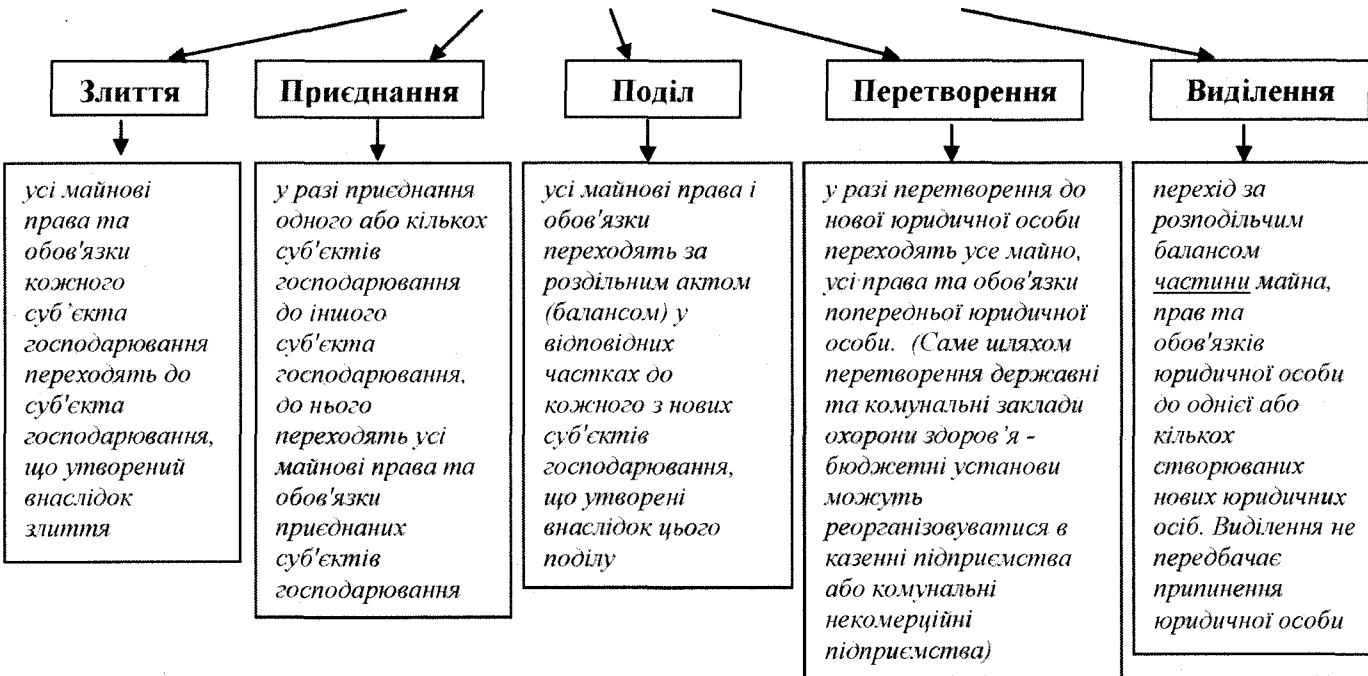
**НА ДОПОМОГУ ПЕРВИННІЙ
ПРОФСПІЛКОВІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**у разі реорганізації закладів охорони здоров'я
та скорочення чисельності (штату) працівників**

**КИЇВ
2017**

1. Реорганізація - припинення діяльності юридичної особи, внаслідок якої відбувається перехід усіх її прав та обов'язків до новоствореного суб'єкта (правонаступника).

Реорганізація є одночасно способом припинення діяльності діючої юридичної особи та способом утворення нової юридичної особи (стаття 104 ЦК України, стаття 59 ГК України).



2. Ліквідація - припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки. У разі ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

ВАЖЛИВО !

- ✓ Рішення про конкретний спосіб реорганізації приймається у письмовому вигляді власником (засновником) закладу охорони здоров'я або уповноваженим ним органом. Ініціатором реорганізації може бути місцева рада, державна адміністрація (за умови надання їй радою таких повноважень) або об'єднана територіальна громада (за умови, що заклад вже передано громаді).

Відомості про власника (засновника) закладу відображені у Статуті, а також вміщені у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань (режим електронного доступу за адресою: usr.mijnust.gov.ua (обрати безкоштовний запит).

У разі реорганізації закладу (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується (частина 4 статті 36 КЗпП України). Тобто сама по собі реорганізація юридичної особи не є підставою для скорочення чисельності (штату) працівників, оскільки в результаті таких змін права та обов'язки юридичних осіб – правонаступників (зокрема, щодо трудових відносин) не припиняються.

Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (частина 4 статті 36 КЗпП України). В такому випадку рішення власника має містити окрему вказівку про скорочення чисельності (штату) працівників.

ВАЖЛИВО!

- ✓ Згідно з частиною 3 статті 49 Конституції України існуюча мережа державних і комунальних закладів охорони здоров'я, які забезпечують надання медичної допомоги на відповідній території не може бути скорочена.

Дії щодо скорочення такої мережі утворюють об'єктивну сторону злочину, передбаченого статтею 184 Кримінального кодексу України (Незаконне скорочення мережі державних і комунальних закладів охорони здоров'я).

Таким чином, державні та комунальні заклади охорони здоров'я не можуть бути припинені шляхом ліквідації (припинення юридичної особи без правонаступництва прав і обов'язків) або внаслідок банкрутства чи перепрофілювання.

2

Алгоритм дій власника (уповноваженого ним органу) при реорганізації закладу охорони здоров'я



3

ВАЖЛИВО!

- ✓ З метою визначення правонаступника у наказі (рішенні) зазначається конкретний спосіб реорганізації закладу охорони здоров'я та перелічуються організаційні заходи на виконання такого рішення.
- ✓ Окремим пунктом наказу встановлюється, що трудові відносини з працівниками закладу охорони здоров'я продовжуються, на підставі частини 4 статті 36 КЗпП України.

Непоодинокими при реорганізації є випадки переведення працівників, за їх згодою, до юридичної особи, що утворюється в результаті реорганізації (пункт 5 частини 1 статті 36 КЗпП України).

Цей спосіб передбачає, зокрема:

- припинення трудових відносин між працівником і закладом охорони здоров'я, що реорганізується та одночасне (як правило) укладення нового трудового договору з юридичною особою, утвореною внаслідок реорганізації;

- необхідність виплати всіх сум, що належать працівнику від підприємства (проведення остаточного розрахунку з працівником);

- якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи, тобто працівник має право на такі види відпусток до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення, а також на виплату матеріальної допомоги на оздоровлення;

- втрату права на щорічну відпустку більшої тривалості, ніж встановлена Законом України «Про відпустки», якщо працівник користувався такою відпусткою до введення в дію наведеного Закону (таке право втрачається у зв'язку з фактом припинення трудових відносин, незалежно від подальшого прийому на роботу);

- втрату права на відпустку за безперервну роботу тривалістю три календарних дні для деяких категорій працівників (пункт «н» статті 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я), за винятком, якщо між днем звільнення та днем прийняття на роботу на посаду, передбачену у згаданій нормі Основ, відсутній розрив у часі (що обраховується у календарних днях).

Таким чином, переведення працівників при реорганізації не лише пов'язане з необхідністю значних витрат коштів на проведення остаточного розрахунку та часу на оформлення документів про звільнення та прийняття на роботу, а і є юридично хибним, оскільки утворений внаслідок реорганізації заклад є правонаступником всіх прав і обов'язків реорганізованого.

4

Реорганізація закладу охорони здоров'я, яка супроводжується скороченням чисельності (штату) працівників: дії керівника та первинної профспілкової організації

Крок 1

Керівник повинен, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень:

- ✓ надати первинній профспілковій організації інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, терміни проведення звільнень;
- ✓ провести консультації з професійними спілками щодо запобігання звільненням, зменшення їхньої кількості та пом'якшення наслідків (стаття 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», стаття 49⁴ КЗпП України, пункт 5 частини 3 статті 50 Закону України «Про зайнятість населення»).

ВАЖЛИВО!

Предметні консультації з окреслених питань можливі лише після ознайомлення з проектом нового штатного розпису (розкладу) та його порівняння з діючим у закладі в даний момент.

Не буде суперечити законодавству, якщо такі консультації проводитимуться на рівні місцевої, районної організації Профспілки (враховуючи статус власника закладу охорони здоров'я).

На даному етапі власник (уповноважена ним особа) має розробити та прийняти комплекс обґрунтованих заходів щодо змін в організації виробництва і праці, зважаючи на зміст рішення власника та з урахуванням умов, що склалися у конкретному закладі охорони здоров'я.

5

Крок 2

Керівник видає наказ про внесення змін до структури закладу, та з урахуванням його положень – про відповідні зміни до штатного розпису (розкладу) з відповідним правовим обґрунтуванням.

У наказі про зміну структури обов'язково зазначається структура закладу з урахуванням змін, а в наказі про зміни до штатного розпису - перелік посад, які виводяться зі штатного розпису, кількість і категорії працівників, які підлягають вивільненню, терміни його проведення.

Копія таких наказів має надаватися первинній профспілковій організації.

ВАЖЛИВО!

У разі ненадання зазначених документів, відповідно до пункту 2 частини 1 статті 248 КЗпП України члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.

Крок 3

На підставі наказу про скорочення чисельності працівників керівник готує індивідуальні письмові повідомлення для ознайомлення працівників, посади яких скорочуються, про можливе майбутнє вивільнення із займаної посади не пізніше ніж за два місяці (частина 1 статті 49² КЗпП України).

При цьому перебіг такого двомісячного строку обчислюється з дня ознайомлення працівника з попередженням, а не з дати його складення (видання).

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації (частина 3 статті 49² КЗпП України). 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. Якщо ж 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.

6

Крок 4

Роботодавець визначає працівників, які мають переважне право на залишення на роботі.

ВАЖЛИВО!

Відповідно до статті 42 КЗпП України 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.

За рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- ✓ сімейним - якщо вони мають двох і більше утриманців;
- ✓ особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- ✓ працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві;
- ✓ працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- ✓ учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 року № 3551-III;
- ✓ авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- ✓ працівникам, які дістали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання;
- ✓ особам з-поміж депортованих з України, протягом п'яти років від часу повернення на постійне місце проживання до України;
- ✓ 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.

06 квітня 2017 року Верховною Радою України прийнято Закон України «Про внесення зміни до статті 42 Кодексу Законів про працю України щодо захисту трудових прав працівників», яким доповнено частину другою статті 42 КЗпП України новим пунктом 10 такого змісту:

«10) працівникам, яким залишилися менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат». Зараз вказаний Закон перебуває на підписі Президента України.

ВАЖЛИВО!

Превага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України (див. наступну сторінку).

7

За рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається також:

- ✓ громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, віднесеним до категорії 1 і 2, учасникам ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, які належать до категорії 3 (п. 7 ст. 20, п. 1 ст. 21, п. 1 ст. 22 Закону України «Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 року № 796-XII);
- ✓ ветеранам військової служби, ветеранам органів внутрішніх справ (п. 15 ст. 6 Закону України «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист» від 24 березня 1998 року № 203/98);
- ✓ особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною (п. 20 ст. 9 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших осіб похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року № 3721 - Герої Соціалістичної Праці, Герої України та повні кавалери ордена Трудової Слави);
- ✓ дітям війни, тобто особам, які є громадянами України та яким на час закінчення (2 вересня 1945 року) Другої світової війни було менше 18 років (ст. 5 Закону України «Про соціальний захист дітей війни» від 18 листопада 2004 року № 2195-IV).

ВАЖЛИВО!

З метою прийняття відповідного рішення роботодавець готує довідку у письмовій формі про результати порівняльного аналізу за наведеними даними, які свідчать про переважне право конкретних працівників на залишення на роботі.

У процесі такого порівняльного аналізу підлягають врахуванню наступні обставини:

- ✓ наявність відповідної освіти, післядипломна освіта;
- ✓ результати останньої атестації;
- ✓ документи про підвищення кваліфікації;
- ✓ відсутність дисциплінарних стягнень;
- ✓ наявність заохочень за успіхи у роботі;
- ✓ отримання премій за виконання особливо важливих робіт;
- ✓ відсутність прогулів, відпусток без збереження заробітної плати, тривалої непрацездатності у зв'язку з хворобою;
- ✓ відсутність зауважень з боку адміністрації щодо строків і якості виконуваних робіт;
- ✓ рівень виконання норм виробітку або нормованих завдань;
- ✓ обсяги виконуваних робіт, дотримання строків доручених завдань тощо.

Крок 5

Роботодавець визначає працівників, стосовно яких законодавством передбачена пряма заборона на звільнення впродовж визначеного у законодавстві строку:

1. Згідно зі статтею 184 КЗпП України не допускається звільнення з ініціативи роботодавця (тобто, взагалі не можуть бути звільнені з підстави, передбаченої пунктом 1 статті 40 КЗпП України, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням):

- ✓ вагітних жінок та жінок, які мають дітей до трьох років (до шести років - частина 6 статті 179 КЗпП України);
- ✓ одиноких матерів - за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда;
- ✓ батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- ✓ опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів (ст. 186¹ КЗпП України).

ВАЖЛИВО!

Одинокa мати – жінка, яка не перебуває в шлюбі й у свідомстві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує й утримує дитину сама, розлучена жінка, за умови, що в неї дитина до 14 років і вона самостійно її утримує (батько не приймає участі у вихованні дитини) (пункт 9 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

2. Відповідно до статті 197 КЗпП України, статті 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» передбачено надання першого робочого місця на строк не менше двох років працездатній молоді — громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби;

3. Згідно зі статтею 198 КЗпП України 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 (зокрема за скороченням), провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

4. Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкового комітету **не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався**. 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 (ст.252 КЗпП України).

5. За призованими на збори військовообов'язаними на весь період зборів та резервістами на весь час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві, включаючи час проїзду до місця їх проведення і назад, зберігаються місце роботи, а також займана посада та середня заробітна плата на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування і форм власності (частина 11 статті 29 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»).

Крок 6

Отримання згоди профспілкового органу на звільнення працівників.

Відповідно до частини 1 статті 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених, зокрема пунктом 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації) статті 40 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

ВАЖЛИВО! Зазначене правило не застосовується у разі:

- ліквідації підприємства, установи, організації (без правонаступника);
- 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;
- звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;
- звільнення керівника закладу або його відокремленого підрозділу, його заступників, головного бухгалтера, його заступників.

Виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у **п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання** роботодавця про розірвання трудового договору з працівниками, чії посади підлягають скороченню, та які відмовилися від переведення на іншу роботу, та **в триденний строк** після його прийняття повідомляє про своє рішення роботодавця. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору. Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим, тобто містити посилання на конкретні правові норми.

ВАЖЛИВО! Правила розгляду подання профспілковим комітетом:

- ✓ 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, повноваження яких посвідчені належним чином.
- ✓ Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання.
- ✓ У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин, подання може розглядатися за його відсутності.

Звільнення членів виборного профспілкового органу закладу (у тому числі її структурних підрозділів), голови профкому, 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 вишого за рівнем виборного органу цієї профспілки (стаття 252 КЗпП України).**

10

Крок 7

Документальне оформлення звільнення працівників та проведення остаточного розрахунку.

Після закінчення двохмісячного строку з моменту попередження, працівники, яких неможливо працевлаштувати у закладі, підлягають звільненню з роботи.

Звільнення працівника у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в т. ч. скороченням чисельності або штату працівників, оформляється відповідним наказом.

У день звільнення працівнику має бути видано трудову книжку, копію наказу про звільнення та проведено остаточний розрахунок (стаття 47 КЗпП України).

Днем звільнення вважається день видачі трудової книжки. Одержавши трудову книжку в зв'язку зі звільненням, працівник розписується у особовій картці (типова форма № П-2) та в книзі обліку руху трудових книжок і вкладень до неї.

Якщо видача трудової книжки затримується з вини роботодавця, працівникові сплачують середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

У подальшому працівник на власний розсуд звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

ВАЖЛИВО!

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації (частина 3 статті 40 КЗпП України).

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 (стаття 42¹ КЗпП України).

Виплати працівникам

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум (стаття 116 КЗпП України).

ВАЖЛИВО!

У разі звільнення працівника йому виплачується:

- ✓ заробітна плата за відпрацьований час до останнього дня роботи, включно з днем звільнення;
- ✓ грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи (стаття 83 КЗпП). У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник.
- ✓ вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку, або у більшому, передбаченому колективним договором розмірі (стаття 44 КЗпП України).

Відповідно до статті 30 Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), призначаються та надаються за основним місцем роботи (крім допомоги по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомоги по вагітності та пологах, які надаються за основним місцем роботи та за сумісництвом у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України).

У разі ліквідації (реорганізації) підприємства, установи, організації матеріальне забезпечення за страховими випадками, які настали до їх ліквідації (реорганізації), виплачується застрахованим особам їх правонаступником, а в разі відсутності правонаступника - робочим органом Фонду за місцем здійснення обліку ліквідованого підприємства, установи, організації як страхувальника.

Розірвання трудового договору під час реорганізації з інших підстав

Під час проведення скорочення чисельності (штату) працівників, вони не позбавлені права звільнитися з роботи і з інших підстав, передбачених трудовим законодавством.

Так, під час реорганізації трудовий договір може бути розірвано, наприклад:

- за угодою сторін (п.1 ч.1 статті 36 КЗпП України). Обов'язковою умовою для припинення трудового договору за цією підставою є наявність взаємного волевиявлення і працівника, і роботодавця, яке спрямоване на припинення трудових відносин. При домовленості між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП договір припиняється в термін, визначений сторонами;

- за власним бажанням працівника (ч.1 статті 38 КЗпП України). Для звільнення за власним бажанням достатньо лише волевиявлення працівника, яке виявляється у поданні письмової заяви за два тижні до розірвання трудового договору. Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботу і не вимагає розірвання трудового договору, то роботодавець не має права звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадку, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору;

- за власним бажанням працівника у разі порушення його трудових прав (ч.1 статті 38 КЗпП України). Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Процедура скорочення чисельності (штату) працівників закладу охорони здоров'я

№ п/п	Організаційні дії, підготовка документів	Оптимальні та законодавчо встановлені терміни організаційних дій	Можливі наслідки неналежної організації скорочення або порушень термінів	Нормативні документи
1	2	3	4	5
1	Надання профспілковому комітету інформації про заплановане скорочення. Підготовка і уведення в дію наказу керівника закладу про скорочення чисельності (штату) працівників.	На пізніше ніж за три місяці до введення в дію штатного розпису Оптимально – не пізніше ніж за 2,5 місяці до звільнення працівника.	Отримання обгрунтованої відмови профкому у наданні згоди на вивільнення працівників через порушення процедури скорочення За відсутності наказу можливе поновлення працівника на роботі	Ч.3 статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», стаття 49-4 КЗпП Статут закладу (стаття 64 Господарського кодексу України)
2	Ознайомлення працівників, які обіймають посади, що підлягають скороченню з попередженням про майбутнє вивільнення на підставі п. 1 статті 40 КЗпП.	Не пізніше ніж за 2 місяці до звільнення.	Порушення строків попередження – можлива зміна дати звільнення.	ч. 1 статті 49 ² КЗпП
3	Надання територіальному органу Державної служби зайнятості форми № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» - тільки у разі, якщо заплановано масове вивільнення.	За два місяці до вивільнення	За неподання або порушення встановленого порядку подання даних, стягується <i>штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати</i> , встановленої на момент виявлення порушення.	стаття 48, п. 6 статті 53 Закону України «Про зайнятість населення»

14

1	2	3	4	5
4	Визначення переважного права залишення на роботі Визначення кола працівників, яких не може бути звільнено	Протягом 2-3 днів після підпису наказу про скорочення посад	При відсутності обгрунтування наявності (відсутності) переважного права, а також при порушенні заборони звільнення окремих категорій працівників, можливе поновлення працівника на роботі	Стаття 42, 184, 197, 198, 252 КЗпП, частина 11 статті 29 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»
5	Обгрунтоване письмове подання профкому за підписом керівника закладу про надання згоди на розірвання трудового договору із конкретними працівниками	Не більше ніж за місяць до запланованої дати вивільнення	Обгрунтована відмова профспілкового комітету у наданні згоди на вивільнення працівників, можливе поновлення працівника на посаді	Стаття 43 КЗпП
6	Підготовка і підпис наказу керівника закладу про звільнення працівників з підстав, передбачених п. 1 статті 40 КЗпП	Не пізніше дня фактичного звільнення працівника. Дата звільнення - не раніше спливу двохмісячного строку завчасного попередження працівників про майбутнє вивільнення.	За відсутності наказу чи порушення термінів його видання - відсутня юридична підстава припинення трудових відносин, а тому працівники продовжують працювати.	Стаття 40, 47, 49 ² КЗпП

Матеріали підготовлено відділом правової роботи виконавчого апарату Профспілки працівників охорони здоров'я України.

Відповідальний за підготовку – **Шахід Мансур Алійович**, завідувач відділу, (044) 289-73-61.