****

**ПРАВИЛА ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

Відповідно до пункту 1 частини першої 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 скорочення чисельності або штату працівників.

У разі прийняття рішення роботодавцем щодо скорочення чисельності або штату працівників законодавством про працю України визначено певні процедурні зобов’язання, яких роботодавець повинен дотримуватися при звільненні працівників.

**Звернення до профспілки щодо проведення консультацій з питань скорочення чисельності або штату працівників**

Згідно зі статтею 494 КЗпП та статтею 22 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” роботодавець не пізніше як за 3 місяці до намічуваних 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.

**Визначення переважного права на залишення на роботі у разі скорочення чисельності працівників**

На підставі змін, які передбачаються в штатному розписі, визначаються конкретні працівники, які підлягають звільненню. При визначені працівників, які підлягають звільненню, необхідно враховувати переважне право на залишення на роботі, яке надається працівникам із більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці, що визначено статтею 42 КЗпП.

При визначенні переважного права на залишення на роботі також слід враховувати пільгові категорії громадян, звільнення яких з ініціативи роботодавця заборонене, а саме згідно статті 184 КЗпП 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.

**Попередження працівників про можливе скорочення чисельності або штату працівників та пропонування іншої роботи**

Відповідно до вимог статті 492 КЗпП про звільнення у зв’язку з скороченням чисельності або штату на підприємстві, в установі, організації працівники попереджаються не пізніше ніж за 2 місяці.

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.

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.

**Повідомлення Державної служби зайнятості України про заплановане масове вивільнення**

Частиною третьою статті 492 КЗпП визначено, що 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.

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.

Звернення до первинної профспілкової організації (профспілкового представника) щодо скорочення чисельності або штату працівників.

Статтею 43 КЗпП визначено, що розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 частини першої (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.

Важливим для профспілки є дотримання п’ятнадцятиденного строку розгляду подання роботодавця, як це передбачено частини 1 статті 39 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. 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 (частина 5 статті 43 КЗпП).

**Звільнення працівника, видача йому трудової книжки та проведення розрахунку**

Звільнення працівників повинно відбуватись не раніше закінчення двомісячного попереджувального строку.

За наявності згоди працівника (заяви про скорочення строку попередження) його звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП України до закінчення двомісячного строку є правомірним. Інше тлумачення означає обмеження встановлених статтею 43 Конституції України прав попередженого про звільнення працівника, який знайшов нове місце роботи, а також щодо вільного вибору роботи та заборони використання примусової праці.

У день звільнення працівнику видається належно оформлена трудова книжка та копія наказу про звільнення (стаття 47 КЗпП).

Відповідно до статті 44 КЗпП при припиненні трудового договору згідно пункту першого частини першої статті 40 КЗпП, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, (у тому числі грошової компенсації за всі невикористані ним дні щорічної відпустки згідно статті 38 КЗпП України та вихідної допомоги згідно статті 44 КЗпП), провадиться в день звільнення згідно статті 116 КЗпП.

**Порушують ваші права? Ви потребуєте допомоги в судах,  і не маєте грошей на адвоката  - звертайтеся в Богодухівський місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги, який працює з понеділка по п'ятницю з 08-00 до 17-00,  за адресою: м. Богодухів, вул. Покровська, 5. тел. (05758) 3-01-82, 3-03-25.**

**Єдиний телефонний номер системи безоплатної правової допомоги 0-800-213-103 (безкоштовно зі стаціонарних та мобільних телефонів).**