

ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ОПТИМІЗАЦІЇ ШТАТНОГО РОЗПISУ



матеріали семінару-навчання
профспілкового активу
Первинної профспілкової організації працівників
Львівського національного університету
імені Івана Франка



16.06.2017

КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці.

Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за [пунктом 6 статті 36](#) цього Кодексу.

Стаття 36. Підстави припинення трудового договору

Підставами припинення трудового договору є:

- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

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) 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.
- 10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

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

Стаття 42-1. 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 пілг, 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, поліцейським і працівником Національної поліції, 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 обгрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обгрунтування

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.

ЗАКОН УКРАЇНИ

«Про відпустки»

Стаття 3. Право на відпустки у разі звільнення

За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

ЗАКОН УКРАЇНИ

«Про зайнятість населення»

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.

Стаття 50. Участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення

4) 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:

- попит на робочу силу (вакансії);
- 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;

5) проводити попередні консультації з первинною профспілковою організацією, з якою укладено колективний договір, залучення працівників інших роботодавців, зокрема працівників суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

ЗАКОН УКРАЇНИ

«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»

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

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 намічених 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.

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.

МЕХАНІЗМ ОПТИМІЗАЦІЇ ШТАТУ ТА ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Факт оптимізації як такий не є підставою для звільнення працівників, якщо це не буде супроводжуватися скороченням їхньої чисельності або штату (ч. 3 ст. 36 КЗпП України).

З огляду на це є кілька варіантів вирішення кадрових питань щодо оптимізації штатного розпису:

- Переведення працівника на іншу посаду.
- Працівників, які продовжать трудові відносини, можна перевести на іншу роботу всередині цього підприємства за новим штатним розписом. Оскільки для переведення на іншу роботу відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України вимагається згода працівника, необхідно дотримуватися такого порядку:

1. Працівник подає письмову заяву на ім'я керівника підприємства з проханням перевести його на нову посаду.

2. Керівник підприємства видає наказ про переведення, з яким працівник має бути ознайомлений під розписку.

3. Упродовж тижневого строку з моменту видання наказу та ознайомлення з ним працівника до його трудової книжки слід внести запис про переведення на іншу роботу.

- Звільнення працівника за скороченням.

Враховуючи потребу скорочення персоналу, заклад може провести звільнення таких працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України через скорочення чисельності та штату працівників.

Звільнення проводять у такому порядку:

1. Надання Первинній профспілковій організації інформації про заплановані звільнення не пізніше ніж за три місяці до запланованих звільнень¹. Інформація повинна містити причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, терміни проведення звільнень. Крім того, закон передбачає проведення консультації з профспілкою про заходи щодо запобігання звільнень чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень².
2. Прийняття рішення про зміни в організації виробництва і праці або про скорочення чисельності й штату працівників³.

Прийняття рішення про зміни в організації виробництва і праці належить до повноважень керівника закладу відповідно до статуту.

3. Відбір кандидатур конкретних працівників, які підлягають звільненню. Як правило, звільненню підлягають працівники, посади яких скорочуються. Водночас під час вивільнення керівник підприємства має право в межах однорідних професій і посад робити перестановку (перегрупування) працівників, перевівши більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї менш кваліфікованого працівника.

¹ Ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»

² Ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»

³Для скорочення чисельності необов'язково проводити будь-які інші зміни в організації виробництва і праці, адже скорочення належать до окремого виду змін в організації виробництва і праці

При скороченні чисельності або штату працівників переважне право на залишення на роботі надається працівникам із більш високою продуктивністю праці й кваліфікацією⁴.

Значну роль відіграє дисциплінованість працівника, відсутність стягнень.

При рівних умовах продуктивності праці й кваліфікації працівників перевага у продовженні роботи надається:

- 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 даному 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 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 із числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівникам із 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 із дня звільнення їх зі служби;
- 10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Перевага у залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, зокрема громадянам, постраждалим внаслідок Чорнобильської катастрофи, ветеранам військової служби, ветеранам органів внутрішніх справ, дітям війни та іншим категоріям. Колективним договором можна передбачити також інші категорії осіб, яким надається переважне право залишення на роботі. Черговість перерахованих категорій зазначених працівників із переважним правом на залишення на роботі юридичного значення не має. При розірванні трудового договору за п. 1 ч. 40 КЗпП України існують певні обмеження на звільнення окремих категорій працівників. Так, не допускається звільнення з ініціативи роботодавця (крім випадків повної ліквідації підприємства) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — якщо дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів, які мають дітей до 14 років, дитину-інваліда⁵. Тож, особи, які належать до цієї категорії, не можуть розглядатися як кандидати на звільнення на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України, крім випадків повної ліквідації юридичної особи.

4. Письмове попередження працівників, які підпадають під скорочення, про майбутнє звільнення. Про майбутнє звільнення працівника персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці⁶. Таке попередження може здійснюватись і раніше ніж за два місяці до дати звільнення. Документ про попередження має бути

⁴ Ст. 42 КЗпП

⁵ Ст. 184 КЗпП України

⁶ Ст. 49-2 КЗпП України

підписаний керівником підприємства, але фактично ознайомити з ним працівника може співробітник відділу кадрів. Один примірник такого попередження вручають працівникові, а другий (або його копію) з підписом працівника про отримання (і датою отримання) залишається у роботодавця. Якщо працівник відмовляється отримувати письмове попередження про майбутнє звільнення або давати розписку про його отримання, роботодавець складає відповідний акт.

5. Повідомлення державної служби зайнятості. Відповідно до абз. 3 п. 4 ч. 3 ст. 56 Закону України «Про зайнятість населення» повідомлення державної служби зайнятості здійснюється у випадках масового вивільнення⁷ працівників шляхом подачі звіту за формою 4-ПН, затвердженого наказом Мінсоцполітики від 31.05.2013 № 317.

6. Пропонування працівнику, якого планують звільнити, переведення на іншу роботу. Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець пропонує працівникові іншу роботу за її наявності. Якщо на момент попередження відсутня можливість запропонувати переведення, а згодом така можливість з'явиться, то пропозицію потрібно зробити обов'язково. При цьому повинні пропонуватися всі наявні вакансії, крім тих, робота на яких не підходить за станом здоров'я, а також вищі посади. У разі згоди працівника на переведення відразу можна видати відповідний наказ.

7. Отримання згоди профспілки на звільнення працівника. Якщо на підприємстві діє Первинна профспілкова організація, а працівник, який підлягає звільненню, є її членом, то на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України його можна звільнити за попередньою згодою профспілкового комітету. Рішення профспілки про відмову у звільненні має бути обґрунтованим⁸. Відмова профспілки вважається обґрунтованою, якщо вона базується на відповідних нормах трудового законодавства або ділових (професійних) якостях працівника. Якщо рішення не обґрунтоване, то роботодавець має право звільнити працівника без згоди профспілки.

8. Звільнення працівника і остаточний розрахунок. Звільнення проводиться на підставі наказу керівника підприємства. Днем звільнення є останній день роботи працівника. Згідно зі ст. 47 КЗпП України роботодавець у день звільнення зобов'язаний видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести із ним розрахунок. Роботодавець також зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення з роботи. При звільненні працівника на підставах, зазначених у п. 1 ст. 40 КЗпП України, йому передбачена виплата вихідної допомоги в розмірі не менше ніж середньомісячний заробіток. Також на вимогу працівника підприємство зобов'язане видати на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

⁷Відповідно до ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» масовим вивільненням з ініціативи роботодавця 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.

⁸ ч. 7 ст. 43 КЗпП України

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства соціальної
політики України
31 травня 2013 року № 317

Звітність

Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

Подають	Термін подання
Підприємства, установи, організації, за місцем реєстрації платника єдиного внеску – територіальному органу Державної служби зайнятості України у містах Києві та Севастополі, районі, місті, районі у місті	Не пізніше ніж за 2 місяці до масового вивільнення працівників за умовами, передбаченими статтями 48 та 50 Закону України "Про зайнятість населення"

Форма № 4-ПН
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства соціальної
політики України
31 травня 2013 року № 317
за погодженням із
Державною службою
статистики України

Респондент:
Ідентифікаційний код за ЄДРПОУ _____

Найменування: _____

Місцезнаходження: _____

(поштовий індекс, область/Автономна Республіка Крим, район, населений пункт, вулиця/провулок, площа тощо,

№ з/п	Професія (посада)	Кількість працівників, яких передбачається вивільнити, осіб	Дата наказу про попередження про заплановане вивільнення	Запланована дата вивільнення
А	1	2	3	4
	Усього:		х	х

Працівників передбачається вивільнити: – одноразово (або протягом одного місяця)
(обрати один з варіантів) – протягом трьох місяців

Дата заповнення " " 20 року

Керівник (власник)

(відповідальна за подання інформації особа) _____

Телефон: _____ Факс: _____ Електронна пошта: _____

Дата прийняття " " 20 року

Відповідальна особа, яка прийняла інформацію _____



УКРАЇНА НАКАЗ

_____ 201__ року

м. Львів

№ _____

*Про виконання Наказу від _____ № _____
(вищестоячого органу)*

На виконання Наказу (вищестоячого органу) від _____ № _____ «Про оптимізацію»

н а к а з у ю:

1. Провести оптимізацію кількості працівників у відповідності із нормативними вимогами.
2. Внести зміни до штатного розкладу з метою приведення його у відповідність із нормативними вимогами (зменшити кількість відповідних посад).
3. Начальнику відділу кадрів _____ підготувати документи, для:
 - 3.1. Проведення скорочення штату та провести вивільнення працівників відповідно до чинного законодавства.
 - 3.2. Попередження Первинної профспілкової організації про заплановане вивільнення працівників.
 - 3.3. Відповідно до вимог статті 49-2 КЗпП не пізніше (за два місяці до вивільнення) попередити персонально працівників про подальше звільнення під розписку та одночасно запропонувати означеним працівникам іншу роботу (за наявності такої роботи).
 - 3.4. Підготувати для направлення виборному органу Первинної профспілкової організації подання на кожного працівника про надання згоди на розірвання з ним трудового договору на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП.
 - 3.5. Довести даний Наказ до відома працівників.
4. Контроль за виконанням Наказу залишаю за собою.

Керівник _____

/ Керівник/



У К Р А Ї Н А

вих. № __ від __. __. 201__ року

Голові
Первинної профспілкової
організації працівників
Львівського національного університету
імені Івана Франка
доц. Качмару В.М.

Про звільнення працівників

На виконання Наказу (керівника підприємства, установи, організації № __ від ____ - ____ 201__ року «Про оптимізацію») інформуємо Вас про проведення звільнення працівників (підприємства, установи, організації) (кількість і категорії працівників) з ____ 201__ р., та проведення консультації про заходи щодо запобігання звільнення чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків цих звільнень.

Додатки:

Наказ (керівника підприємства, установи, організації № __ від ____ - ____ 201__ року «Про оптимізацію»)

Керівник

/ Керівник/



У К Р А Ї Н А

_____ 201__ року

м. Львів

№ _____

ПОПЕРЕДЖЕННЯ

(назва посади, структурного підрозділу, підприємства;

прізвище, ім'я, по-батькові працівника)

У зв'язку зі скороченням чисельності працівників, на виконання Наказу (керівника підприємства, установи, організації № ___ від _____ - _____ 201__ року «Про оптимізацію») та штатного розпису, відповідно до статті 49-2 КЗпП попереджаємо Вас про майбутнє звільнення із займаної посади за пунктом 1 статті 40 КЗпП «___» _____ 201__ р.

Пропонуємо Вам переведення на посаду _____ (назва посади, структурного підрозділу) з окладом _____ (розмір окладу літерами).

Керівник _____

/ Керівник/



У К Р А Ї Н А
НАКАЗ

_____ 201__ року

м. Львів _____

№ _____

Про звільнення

На виконання наказу (керівника підприємства, установи, організації № ___ від _____ - _____ 201__ року «Про оптимізацію»), у зв'язку з проведенням скорочення штату працівників, а також із відмовою (*прізвище, ім'я, по-батькові*), яка (-ий) працює на посаді (*назва посади*) від переведення на посаду (*назва запропонованої посади*), керуючись пунктом 1 статті 40 КЗпП,

НАКАЗУЮ:

Звільнити (*прізвище, ім'я, по-батькові та назва посади*) з _____ 201__ року на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП.

Начальнику відділу кадрів _____ ознайомити працівника із даним наказом під розписку.

Підстава:

1. Наказ (керівника підприємства, установи, організації № ___ від _____ - _____ 201__ року «Про оптимізацію»);

2. Попередження від _____ року № ___ про звільнення, та пропозиція іншої роботи.

Керівник _____

/ Керівник/



У К Р А Ї Н А
НАКАЗ

_____ 201__ року

м. Львів

№ _____

Про переведення

На виконання наказу (керівника підприємства, установи, організації № ____ від _____ - _____ 201__ року «Про оптимізацію»), та беручи до уваги згоду (прізвище, ім'я, по-батькові та назва посади) на переведення, що була виражена у формі заяви від (дата заяви),

НАКАЗУЮ:

Перевести (*прізвище, ім'я, по-батькові та назва посади*) на посаду (*назва посади та відділення*) з 01.06.2015 року на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП.

Підстава:

1. Наказ (керівника підприємства, установи, організації № ____ від _____ - _____ 201__ року «Про оптимізацію»);
2. Попередження від _____ року № __ про звільнення, та пропозиція іншої роботи.;
3. Заява про переведення від _____.

Керівник _____

/ Керівник/



У К Р А Ї Н А

_____ 201__ року

м. Львів

№ _____

Голові
Первинної профспілкової
організації працівників
Львівського національного
університету імені Івана Франка
доц. Качмару В.М.

ПОДАННЯ

У зв'язку з вивільненням працівників на підставі Наказу (керівника підприємства, установи, організації № ____ від _____ - _____ 201__ року «Про оптимізацію»), і штатного розпису та відмовою працівника від запропонованої іншої посади прошу відповідно до статті 43 КЗпП дати згоду на розірвання трудового договору з _____ (назва посади або робочого місця, структурного підрозділу; прізвище, ім'я, по-батькові працівника) за пунктом 1 статті 40 КЗпП.

Переважного права на залишення на роботі працівник не має.

Керівник

/ Керівник/

ВИТЯГ З ПРОТОКОЛУ № _____
засідання Президії
Первинної профспілкової організації працівників
Львівського національного університету імені Івана Франка
від _____ 201__ року

СЛУХАЛИ: *про надання згоди на звільнення (прізвище, ім'я, по-батькові, посада, структурний підрозділ) за п.1 ст.40 КЗпП України.*

ВИСТУПИВ: юристконсульт Первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка _____, який ознайомив присутніх із поданням ректора Львівського національного університету імені Івана Франка _____ про надання згоди на звільнення (прізвище, ім'я, по-батькові, посада, структурний підрозділ) за п.1 ст.40 КЗпП України.

ВИСТУПИЛИ: _____, які охарактеризували _____ та запропонували _____.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Відмовити у наданні згоди на звільнення (прізвище, ім'я, по-батькові, посада, структурний підрозділ) за п.1 ст.40 КЗпП України з таких мотивів:

(варіант: надати згоду на звільнення (прізвище, ім'я, по-батькові, посада, структурний підрозділ) за п.1 ст.40 КЗпП України.

Результати голосування:

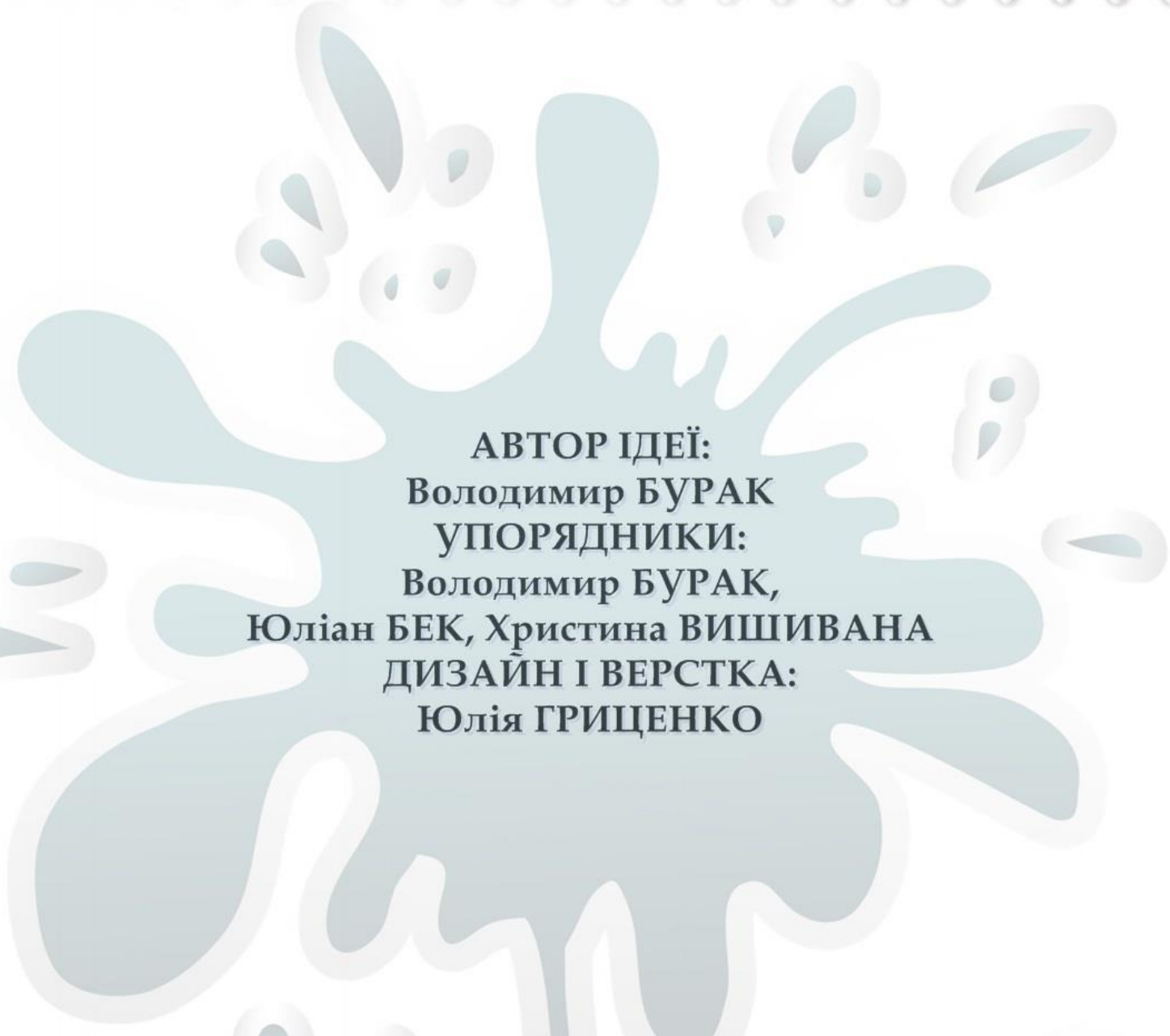
«ЗА»: 12

«ПРОТИ»: 1

«УТРИМАЛИСЯ»: 2

Голова засідання _____

Секретар засідання _____



АВТОР ІДЕЇ:
Володимир БУРАК
УПОРЯДНИКИ:
Володимир БУРАК,
Юліан БЕК, Христина ВИШИВАНА
ДИЗАЙН І ВЕРСТКА:
Юлія ГРИЦЕНКО