

**Чернігівська обласна універсальна  
наукова бібліотека ім. В. Г. Короленка**

**УПРАВЛІННЯ БІБЛІОТЕКОЮ:  
НОРМАТИВНІ ДОКУМЕНТИ,  
КОНСУЛЬТАЦІЇ, ДОСВІД,  
ЗАПИТАННЯ-ВІДПОВІДІ**

**Вип. 11.**

**Трудовий договір.**

**Переведення на іншу роботу.**

**Розірвання трудового договору**

**Чернігів – 2014**

**ББК 67.305.112**

**У 67**

*Рекомендовано до друку Вченою радою КЗ «Чернігівська обласна універсальна наукова бібліотека ім. В. Г. Короленка»*

**Управління бібліотекою:** нормативні документи, консультації, досвід, запитання-відповіді. Вип. 11. Трудовий договір. Переведення на іншу роботу. Розірвання трудового договору – Чернігів: ОУНБ ім. В. Г. Короленка, 2014. – 64 с.

Пропонований посібник підготовлено з метою підвищення професійної компетентності керівників ЦБС та на допомогу у вирішенні ними практичних питань управлінської діяльності.

Одинадцятий випуск включає офіційні матеріали стосовно практичних питань переведення на інші посади та звільнення різних категорій працівників.

Подані зразки наказів та записів до трудових книжок. У формі запитань-відповідей подано найбільш типові ситуації та управлінські рішення, які найчастіше зустрічаються в практичній діяльності керівників ЦБС.

При підготовці посібника використано публікації газети «Праця і зарплата», журналів «Бюджетна бухгалтерія», «Все про бухгалтерський облік», «Кадровик України», сайт Національної Парламентської бібліотеки України.

Упорядник П. В. Грищенко

Відп. за вип. О. А. Сльозка

Комп'ютерна верстка О. П. Попович

Тираж 35 прим.

© Чернігівська ОУНБ  
ім. В. Г. Короленка,  
2014 р.



## ***Кодекс законів про працю України*** (Витяг)

### **Глава III**

**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.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

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 32 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР №5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, №1356-XIV від 24.12.99)*

**Стаття 33.** Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.

Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

У випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

*(Стаття 33 із змінами, внесеними згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 1356-XIV від 24.12.99)*

**Стаття 34.** Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою

Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу

роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

*(Стаття 34 із змінами, внесеними згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 1356-XIV від 24.12.99)*

*(Статтю 35 виключено на підставі Закону № 1356-XIV від 24.12.99)*

**Стаття 36.** Підстави припинення трудового договору

Підставами припинення трудового договору є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);
- 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) 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;
- 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- 7-1) набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень,

передбачених Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції»;

8) підстави, передбачені контрактом.

У випадках, передбачених пунктами 7 і 7-<sup>1</sup> частини першої цієї статті, особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили.

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

*(Стаття 36 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 2240-10 від 29.07.81, № 6237-10 від 21.12.83, № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 6/95-ВР від 19.01.95, № 487-IV від 06.02.2003, № 4711-VI від 17.05.2012, № 224-VII від 14.05.2013)*

*(Статтю 37 виключено на підставі Закону № 1254-VI від 14.04.2009)*

**Стаття 38.** Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею

чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

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.

*(Стаття 38 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 5584-09 від 17.01.80, № 6237-10 від 21.12.83, № 7543-11 від 19.05.89; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 3694-12 від 15.12.93, № 6/95-ВР від 19.01.95, № 1356-XIV від 24.12.99)*

**Стаття 39.** Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника

Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.

Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.

*(Стаття 39 із змінами, внесеними згідно із Законом №6/95-ВР від 19.01.95)*

**Стаття 39-<sup>1</sup>.** Продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк

Якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.

Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

*(Кодекс доповнено статтею 39-<sup>1</sup> згідно із Законом № 6/95-ВР від 19.01.95)*

**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;

*(Пункт 1-<sup>1</sup> статті 40 втратив чинність на підставі Закону № 92/94-ВР від 12.07.94)*

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.

*(Пункт 9 частини першої статті 40 виключено на підставі Закону № 1356-XIV від 24.12.99)*

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

*(Частина третю статті 40 виключено на підставі Закону № 6/95-ВР від 19.01.95)*

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 40 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 6237-10 від 21.12.83, № 2444-11 від 27.06.86, № 5938-*

*II від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 6/95-ВР від 19.01.95, № 263/95-ВР від 05.07.95, № 2343-ХІІ від 14.05.92 - в редакції Закону № 784-ХІV від 30.06.99 - набуває чинності з 1 січня 2000 року, із змінами, внесеними згідно із Законами № 1356-ХІV від 24.12.99, № 1703-ІV від 11.05.2004, № 2978-VI від 03.02.2011)*

**Стаття 41.** Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

1-<sup>1</sup>) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;

4) перебування всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи;

Власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-<sup>10</sup>, 166-<sup>12</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Розірвання договору у випадках, передбачених частинами першою і другою цієї статті, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої цієї статті, – також вимог статті 43 цього Кодексу.

Розірвання договору у випадку, передбаченому пунктом 4 частини першої цієї статті, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

*(Стаття 41 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938-ІІ від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 3632-12 від 19.11.93, № 6/95-ВР від 19.01.95, № 184-IV від 17.10.2002, № 534-V від 22.12.2006, № 3720-VI від 08.09.2011, № 4711-VI від 17.05.2012, № 5462-VI від 16.10.2012, № 406-VII від 04.07.2013)*

**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 учебних 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 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 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР №7543-11 від 19.05.89; Законами № 871-12 від 20.03.91, №3706-12 від 16.12.93, № 6/95-ВР від 19.01.95, № 75/95-ВР від 28.02.95, № 263/95-ВР від 05.07.95)*

**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.

*(Кодекс доповнено статтею 42-<sup>1</sup> згідно із Законом № 6/95-ВР від 19.01.95)*

**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.

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 пізніш 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 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 2444-11 від 27.06.86, № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 2134-12 від 18.02.92, № 3719-12 від 16.12.93, № 6/95-ВР від 19.01.95, № 2343-III від 05.04.2001, № 1096-IV від 10.07.2003)*

**Стаття 43<sup>-1</sup>.** 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.

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).

*(Кодекс доповнено статтею 43-<sup>1</sup> згідно із Законом №2134-12 від 18.02.92; із змінами, внесеними згідно із Законами №3632-12 від 19.11.93, № 3719-12 від 16.12.93, № 6/95-ВР від 19.01.95, №1096-IV від 10.07.2003, № 5462-VI від 16.10.2012, №406-VII від 04.07.2013)*

*(Офіційне тлумачення поняття, використаного в абзаци шостому частини першої статті 43-<sup>1</sup> див. в Рішенні Конституційного Суду № 14-рп/98 від 29.10.98)*

#### **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.



*(Стаття 44 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР №5938-11 від 27.05.88; Законами №871-12 від 20.03.91, №3694-12 від 15.12.93, № 6/95-ВР від 19.01.95; в редакції Закону № 1356-ХІV від 24.12.99; із змінами, внесеними згідно із Законом № 1014-V від 11.05.2007; текст статті 44 в редакції Закону № 107-VI від 28.12.2007 - зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду № 10-рп/2008 від 22.05.2008)*

**Стаття 45.** Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

*(Стаття 45 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР №5938-11 від 27.05.88; Законами №871-12 від 20.03.91, №6/95-*

*ВР від 19.01.95, в редакції Закону № 2343-III від 05.04.2001, із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003)*

**Стаття 46.** Відсторонення від роботи

Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

*(Стаття 46 із змінами, внесеними згідно із Законом №6/95-ВР від 19.01.95)*

**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.

*(Стаття 47 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР №2240-10 від 29.07.81; Законом № 871-12 від 20.03.91)*

**Стаття 48.** Трудові книжки

Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.

Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу.

До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України.

*(Стаття 48 із змінами, внесеними згідно із Законами №871-12 від 20.03.91, № 374/97-ВР від 19.06.97, № 1356-XIV від 24.12.99, № 429-IV від 16.01.2003)*

**Стаття 49.** Видача довідки про роботу та заробітну плату

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

*(Стаття 49 із змінами, внесеними згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91)*

## Зразки формулювань розпорядчої частини наказів і записів у трудовій книжці

Розпорядча частина наказу	Запис до графі 3 трудової книжки
<b>Звільнення з ініціативи працівника, який працює за трудовим договором, укладеним на невизначений строк</b>	
_____ – завідуючу _____ бібліотекою- філією звільнити «__»_____201_р. за власним бажанням, ст. 38 КЗпП України. Підстава: Заява _____	Звільнено за власним бажанням, ст. 38 КЗпП України.
_____ – зав. _____ бібліотекою-філією звільнити «__»_____ 201_р. за власним бажанням у зв'язку з переведенням чоловіка на роботу в іншу місцевість, ст. 38 КЗпП України. Підстава: Заява _____, довідка про переведення чоловіка на роботу в іншу місцевість.	Звільнено за власним бажанням у зв'язку з переведенням чоловіка на роботу в іншу місцевість, ст. 38 КЗпП України.
_____ – завідуючу _____ бібліотекою-філією звільнити «__»_____201_р. за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію за віком, ст. 38 КЗпП України. Підстава: Заява _____	Звільнено за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію за віком, ст. 38 КЗпП України.
_____ – завідуючу _____ бібліотекою- філією звільнити «__»_____201_р. за власним бажанням у зв'язку зі станом здоров'я, ст. 38 КЗпП України. Підстава: Заява _____, довідка ЛКК від «__»_____201_р. №__.	Звільнено за власним бажанням у зв'язку зі станом здоров'я, ст. 38 КЗпП України

<p>_____ – завідуючу _____ бібліотекою-філією звільнити «_»_____201_р. за власним бажанням у зв'язку із зарахуванням до вищого навчального закладу, ст. 38 КЗпП України. Підстава: Заява _____, довідка Київського Національного університету культури і мистецтва від «_»_____201_р. №__.</p>	<p>Звільнено за власним бажанням у зв'язку із зарахування до вищого навчального закладу, ст. 38 КЗпП України</p>
<p>_____ – завідуючу _____ бібліотекою-філією звільнити «_»_____201_р. за власним бажанням у зв'язку з необхідністю догляду за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку, ст. 38 КЗпП України. Підстава: Заява _____</p>	<p>Звільнено за власним бажанням у зв'язку з необхідністю догляду за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку, ст. 38 КЗпП України</p>
<p><b>Звільнення з ініціативи працівника, який працює за строковим трудовим договором</b></p>	
<p>_____ – в.о.завідуючої _____ бібліотекою-філією звільнити «_»_____201_р. за власним бажанням у зв'язку з переїздом на нове місце проживання, ст. 38 КЗпП України. Підстава: Заява _____</p>	<p>Звільнено за власним бажанням в зв'язку з переїздом на нове місце проживання, ст. 38 КЗпП України.</p>

<b>Звільнення у зв'язку з закриттям філії</b>	
<p>_____ – бібліотекаря _____ бібліотеки-філії звільнити «__»_____201_р. у зв'язку з закриттям філії, п. 1 ст. 40 КЗпП України. Виплатити _____ вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку. Підстава: Наказ № ____ від «__»_____201_р., відмова _____ від переведення на іншу роботу, згода профкому від «__»_____2-01_р. (Протокол №__)</p>	<p>Звільнено у зв'язку з закриттям _____ філії _____ ЦБС, п.1. ст. 40 КЗпП України,</p>
<b>Звільнення у зв'язку зі скороченням штату працівників</b>	
<p>_____ – бібліотекаря _____ бібліотеки- філії звільнити «__»_____201_р. у зв'язку зі скороченням штату працівників, п. 1 ст. 40 КЗпП України. Виплатити _____ вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку. Підстава: Наказ № ____ від «__»_____201_р., відмова _____ від переведення на іншу роботу, згода профкому від «__»_____201_р. (Протокол №__)</p>	<p>Звільнено у зв'язку зі скороченням штату працівників, п.1. ст. 40 КЗпП України,</p>
<b>Звільнення за угодою сторін</b>	
<p>_____ – бібліотекаря відділу обслуговування, звільнити «__»_____201_р. за угодою сторін, пункт 1 ст. 36 КЗпП України. Підстава: Заява _____ від «__»_____201_р.</p>	<p>Звільнено за угодою сторін, п.1 ст. 36 КЗпП України</p>

<b>Звільнення у зв'язку з закінченням строку трудового договору</b>	
<p>_____ – бібліотекаря відділу обслуговування, звільнити «_»_____ 201_ р. у зв'язку з закінченням строку трудового договору, пункт 2 ст. 36 КЗпП України. Підстава: Доповідна записка зав. відділом обслуговування від «_»_____ 201_ р., наказ про прийняття на роботу №__ від «_»_____ 201_ р.</p>	<p>Звільнено у зв'язку із закінченням строку трудового договору, п.2 ст. 36 КЗпП України.</p>
<b>Звільнення в зв'язку з переведенням в інший заклад або переходом на виборну посаду</b>	
<p>_____ – бібліотекаря відділу обслуговування звільнити «_»_____ 201_ р. у зв'язку з переведенням на роботу в _____ ЦБС, пункт 5 ст. 36 КЗпП України. Підстава: Заява _____ від «_»_____ 201_ р. та лист директора _____ ЦБС від «_»_____ 201_ р.</p>	<p>Звільнено у зв'язку з переведенням на роботу до _____ ЦБС, п.5 ст. 36 КЗпП України.</p>
<p>_____ – провідного бібліотекаря _____ сільської бібліотеки-філії, звільнити «_»_____ 201_ р. у зв'язку з обранням секретарем _____ сільської ради, пункт 5 ст. 36 КЗпП України. Підстава: заява _____ від «_»_____ 201_ р. та постанова</p>	<p>Звільнено в зв'язку з обранням секретарем _____ сільської ради, п.5 ст. 36 КЗпП України.</p>

**Звільнення в зв'язку з відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з ЦБ або продовжувати роботу при зміні істотних умов праці**

<p>_____ – методиста _____ ЦБС, звільнити «__»_____ 201_ р. у зв'язку з відмовою від переведення на роботу до м. _____ разом з _____ ЦБ, п. 6 ст. 36 КЗпП України. Виплатити _____ вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку. Підстава: Відмова _____ від переведення.</p>	<p>Звільнено у зв'язку з відмовою від переведення на постійну роботу в іншу місцевість разом з ЦБ, п.6 ст.36 КЗпП України</p>
<p>_____ – редактора _____ ЦБС звільнити «__»_____ 201_ р. у зв'язку з відмовою від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, п.6. ст.. 36 КЗпП України. Виплатити _____ вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку. Підстава: відмова _____ від переведення на іншу роботу.</p>	<p>Звільнено у зв'язку з відмовою від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці. П.6. ст. 36 КЗпП України.</p>



<b>Звільнення в зв'язку з виявленою невідповідністю посади, яку займає, або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я</b>	
<p>_____ – бібліотекаря _____ ЦБС звільнити «__»_____201_р. у зв'язку з виявленою невідповідністю виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації і відмовою від переведення на іншу роботу, п.2. ст. 40 КЗпП України. Виплатити _____ вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку. Підстава: рішення атестаційної комісії від «__»_____ – (Протокол № __ від «__»_____ р.), відмова _____ від переведення на іншу роботу та згода профкому від «__»_____201_р. (Протокол № __ –)</p>	<p>Звільнено в зв'язку з виявленою невідповідністю виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, п.2. ст. 40 КЗпП України</p>
<p>_____ – бібліотекаря _____ ЦБС звільнити «__»_____201_р. у зв'язку з виявленою невідповідністю виконуваній роботі за станом здоров'я, п.2. ст. 40 КЗпП України. Виплатити _____ вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку. Підстава: висновок МСЕК від «__»_____ – (Протокол № __ від «__»_____ р.), відмова _____ від переведення на іншу роботу та згода профкому від «__»_____201_р. (Протокол № __ –)</p>	<p>Звільнено в зв'язку з виявленою невідповідністю виконуваній роботі за станом здоров'я, п.2. ст. 40 КЗпП України</p>

<b>Звільнення за прогул без поважних причин</b>	
<p>_____ – бібліотекаря відділу обслуговування звільнити «_»_____ 201_ р. у за прогул без поважних причин (21 липня ц.р. була відсутня на роботі більше трьох годин протягом робочого дня, з 9-00 до 12-30), п.4 ст. 40 КЗпП України. Підстава: Доповідна записка сільського голови _____ від «_» _____ 201_ р. та згода профкому від «_» _____ ЦБС (протокол №_).</p>	<p>Звільнено за прогул без поважних причин, п.4 ст.40 КЗпП України.</p>
<b>Звільнення в зв'язку з нез'явленням на роботу протягом більш ніж чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності</b>	
<p>_____ – бібліотекаря відділу обслуговування звільнити «_»_____ 201_ р. у в зв'язку з нез'явленням на роботу більш ніж чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, п.5 ст. 40 КЗпП України. Підстава: Подання зав. відділом _____ від «_» _____ 201_ р. та згода профкому від «_» _____ ЦБС (протокол №_).</p>	<p>Звільнено в зв'язку з нез'явленням на роботу більш ніж чотири місяці підряд, п.5. ст. 40 КЗпП України</p>

<b>Звільнення з роботи в зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу</b>	
<p>_____ – бібліотекаря відділу обслуговування звільнити «_»_____ 201_ р. у в зв'язку з поновленням _____ на роботі, яка раніше виконувала цю роботу, п.6 ст. 40 КЗпП України.</p> <p>Виплатити _____ вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку.</p> <p>Підстава: _____ Рішення _____ суду смт _____ від «_» _____ 201_ та відмова _____ – від _____ переведення на іншу роботу</p>	<p>Звільнено у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, п.6 ст. 40 КЗпП України.</p>
<b>Звільнення в зв'язку з появою на роботі в нетверезому стані (у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння)</b>	
<p>_____ – оператора котельні звільнити «_» _____ 201_ р. за появу на роботі у нетверезому стані, п.7 ст. 40 КЗпП України.</p> <p>Підстава: _____ Доповідна записка _____ – зав. _____ бібліотекою-філією від «_» _____, медичний висновок про перебування _____ в нетверезому стані від «_» _____ 201_ р. та згода профкому від «_» _____ 201_ р. (Протокол №_)</p>	<p>Звільнено за появу на роботі у нетверезому стані, п.7. ст.40 КЗпП України.</p>

<b>Звільнення за вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника</b>	
<p>_____ – зав. _____ – бібліотекою-філією «__» _____ 201_ р. за викрадення за місцем роботи комп'ютера, вартістю чотири тисячі грн., п.8 ст. 40 КЗпП України.</p> <p>Підстава: вирок _____ районного суду смт _____ від «__» _____ 201_ р.</p>	<p>Звільнено за вчинення за місцем роботи розкрадання комунального майна, п.8. ст.40 КЗпП України.</p>
<b>Звільнення за результатами випробування</b>	
<p>_____ – в.о. бібліотекаря відділу обслуговування, звільнити «__» _____ 201_ р. як таку, що не витримала випробування, ст. 28 КЗпП України.</p> <p>Підстава: Подання зав. відділом _____ від «__» _____ 201_ р.</p>	<p>Звільнено як таку що не витримала випробування ст. 28 КЗпП України</p>
<b>Звільнення неповнолітнього на вимогу батьків, або інших осіб</b>	
<p>_____ – в.о. бібліотекаря відділу обслуговування, звільнити «__» _____ 201_ р. на вимогу батьків, ст. 199 КЗпП України.</p> <p>Підстава: Письмова вимога батьків від «__» _____ 201_ р.</p>	<p>Звільнено на вимогу батьків ст. 199 КЗпП України</p>
<b>Припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника</b>	
<p>_____ – зав. _____ бібліотекою-філією, виключити зі списків працівників ЦБС «__» _____ 201_ р. в зв'язку зі смертю.</p> <p>Підстава: Копія свідоцтва про смерть від «__» _____ 201_ р.</p>	<p>Трудовий договір припинено у зв'язку зі смертю.</p>

## ЗАПИТАННЯ – ВІДПОВІДІ

*Чи повинні всі працівники бібліотеки писати заяви про звільнення при переведенні бібліотеки з однієї групи по оплаті праці в іншу (наприклад – з 3-ї в 4-у), а потім адміністрація по новому проведе набір працівників на роботу? Чи є такий процес реорганізацією бібліотеки?*

**Відповідь.** 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.

При змінах в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган повинен додержуватися певних процедур, серед яких передбачено і видання наказів.

Пропонуємо насамперед уважно ознайомитись з **наказом про внесення змін в організацію виробництва і праці**, в якому розкривається зміст цих змін – ліквідація або реорганізація, або лише зміна істотних умов праці (в т.ч. змін розміру заробітної плати) і відповідно до вимог частини третьої статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» урегулювати питання разом з первинною профспівковою організацією.

Також, звертаємо увагу на наказ, яким уповноважують осіб, на який покладено здійснення функції відділу кадрів провести необхідні заходи в зв'язку зі звільненням працівників (не пізніше ніж за два місяці до їх проведення), включаючи ознайомлення працівників з наказом під розпис та вручення письмового повідомлення про звільнення.

Адміністрація готує письмове повідомлення про можливе звільнення працівників та за два місяці до запланованого

вивільнення персонально (під розпис) ознайомлює кожного працівника з наказом про внесення змін в організацію виробництва і праці та вручає письмове повідомлення.

Одночасно з попередженням пропонується працівникові іншу роботу в тому ж закладі. Протягом двох місяців від дати попередження від працівників, істотні умови праці яких зміняться, доцільно отримати письмову заяву про згоду продовжувати роботу після зміни істотних умов праці або відмову від цього (див. роз'яснення Міністерства юстиції України від 25.01.2011р. «Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації».

***Чи може керівник закладу тимчасово перевести працівника на інше місце роботи без його згоди?***

**Відповідь.** Тимчасове переведення працівника на іншу роботу (не обумовлену трудовим договором) без його згоди допускається лише за умови дотримання усіх вимог, передбачених частиною другою статті 33 Кодексу законів про працю України. А саме:

- на строк до одного місяця;
- якщо робота не протипоказана працівнику за станом здоров'я;
- лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії; виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей;
- з оплатою праці за виконану роботу не нижче середнього заробітку за попередньою роботою.

***Як правильно перевести працівника з основного місця роботи на роботу за сумісництвом і навпаки?***

**Відповідь.** Відрізняють внутрішнє і зовнішнє сумісництво. Внутрішнє – це виконання працівником роботи за сумісництвом

в тому ж закладі, на якому він оформлений за основним місцем роботи, у вільний від основної роботи час. Під зовнішнім сумісництвом розуміють виконання працівником роботи у двох закладах, одне з яких для працівника є основним місцем роботи, а інше – роботою за сумісництвом.

Робота за сумісництвом – це робота за окремим трудовим договором.

Переведення ж в одному закладі можливе лише в межах вже укладеного договору. Тобто, порядок переведення в цьому випадку застосовуватися не може. Потрібно оформити звільнення працівника і прийняти його знову вже на основне місце роботи, або на роботу за сумісництвом, залежно від обставин.

Отже, якщо працівник, зовнішній сумісник, має намір змінити місце роботи за сумісництвом на основне, то йому необхідно звільнитися, по-перше, з роботи за сумісництвом, по-друге, з основної роботи.

***В чому полягають особливості звільнення працівника за власним бажанням. Як правильно це зробити?***

**Відповідь.** Звільнення з роботи працівника за власним бажанням регулюється статтею 38 Кодексу законів про працю України. Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Фактом попередження являється письмова заява працівника надана адміністрації у відповідному порядку. При цьому днем подання заяви на звільнення буде вважатися дата реєстрації листа в журналі вхідної кореспонденції.

Заяву про звільнення працівник може подати як під час роботи, так і у випадку відсутності на роботі з яких-небудь причин. Важливо лише, щоб роботодавець вчасно, за два тижні, був у письмовому вигляді сповіщений про намір працівника припинити трудові відносини.

Також слід пам'ятати про те, якщо в заяві про звільнення, дата звільнення працівником не вказується взагалі, роботодавець не має права прийняти таку заяву працівника про звільнення, оскільки вона вважається невірною оформленою (не містить конкретної вимоги, а тому й не може бути задоволена).

Навіть після того як роботодавець підготував наказ про звільнення слід пам'ятати, що у випадку, якщо працівник протягом терміну, що залишається до звільнення з моменту подання заяви, змінює своє рішення з приводу звільнення (тобто бажає й далі працювати), то в такому випадку звільнення працівника не проводиться (за умови, що на його місце не запрошений (не прийнятий) інший працівник, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладанні трудового договору).

Також, у випадку, якщо по закінченні терміну працівник не був звільнений з роботи (з ним не був виконаний розрахунок і йому не була видана «на руки» трудова книжка) і він не наполягає на звільненні, трудовий договір залишається діючим, а заява працівника про звільнення втрачає свою юридичну чинність.

***У КЗпП зазначено, що працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, попередивши роботодавця за два тижні. Чи обов'язково відпрацьовувати ці два тижні? Як бути працівникові, який не бажає цього робити, а роботодавець наполягає на відпрацюванні?***

**Відповідь.** Відповідно до статті 38 КЗпП працівник має право у будь-який строк розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, письмово попередивши про це роботодавця за два тижні. Попередження роботодавця про наступне звільнення є обов'язком працівника.

У цілому ряді випадків закон зобов'язує роботодавців провадити звільнення працівників у строк, про який вони просять. Причому тут йдеться саме про скорочення двотижневого строку, оскільки по його закінченню працівник може звільнитися



в загальному порядку. У цьому разі строк попередження про звільнення скорочується на розсуд працівника навіть до одного дня.

Випадки, коли на роботодавця покладається обов'язок звільнити працівника у строк, про який він просить, перелічені у статті 38 КЗпП: переїзд на нове місце проживання; переведення одного із подружжя на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання в цій місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку чи дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом; невиконання роботодавцем законодавства про працю чи умов колективного або трудового договору, інші поважні причини. Усі вони мають спільну ознаку – неможливість працівника далі продовжувати роботу.

За відсутності причин, що свідчать про неможливість продовження працівником роботи, сторони трудового договору вправі домовитися про будь-який строк звільнення після подання працівником заяви в межах двотижневого строку. У разі, якщо існує така домовленість, працівника можна звільнити навіть у день подання ним заяви про звільнення.

Роботодавець не має права звільняти працівника до закінчення двотижневого строку після подання заяви про звільнення, якщо працівник про це не просив, оскільки в межах вказаного строку він має право відкликати раніше подану заяву.

У разі, коли працівник самовільно залишив роботу (не попередив письмово роботодавця про звільнення за власним бажанням, залишив роботу до закінчення встановленого двотижневого строку попередження), роботодавець має право звільнити його за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП).

*Завідувач сільською бібліотекою-філією подала заяву про звільнення за власним бажанням, у зв'язку з виїздом*

*на інше місце проживання. Звільнення просить провести у встановлений Законом строк, через 2 тижні. Фонд, майно бібліотеки після закінчення цього строку здавати відмовляється. Якими мають бути дії керівника ЦБС?*

**Відповідь.** Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 20.03.2008 р. №81/06/186-08 зазначає, що у день закінчення строку трудового договору роботодавець зобов'язаний звільнити працівника, якщо він до цього не відкликав своєї заяви. Ніякі інші дії не можуть бути підставою для затримки розрахунку з працівником. Незаконною є також вимога щодо пошуку собі заміни, чи передачі матеріальних цінностей.

Протягом строку попередження про звільнення керівник ЦБС зобов'язаний знайти заміну та забезпечити передачу матеріальних цінностей іншій особі або спеціально створеній комісії.

Отже, із прийняттям рішення про звільнення матеріально відповідальної особи керівник ЦБС зобов'язаний своїм наказом створити комісію по прийому-передачі фонду, документів та матеріальних цінностей. У випадку відмови працівника здати матеріальні цінності у довільній формі складається відповідний акт.

Якщо за працівником, який звільняється, виявиться нестача, то роботодавцю слід своєчасно і правильно документально оформити таку нестачу.

Всі матеріали інвентаризації бібліотечного фонду мають бути оформлені до звільнення працівника, щоб одержати від нього підписи на відповідних актах, які підтверджують правильність проведення інвентаризації і визначення сум нестачі. Якщо працівник підписувати їх відмовляється, складається акт за підписами всіх членів комісії. У день звільнення працівникові треба ще раз запропонувати ознайомитися з актом і підписати його. У разі відмови його підписати, повторно складається акт.

В разі, якщо в добровільному порядку колишній працівник відмовляється відшкодувати вартість втраченого, на підставі проведеної інвентаризації та виявленої недостачі слід оформити судовий позов. Стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної бібліотеці, провадиться після його звільнення у судовому порядку.

***Чи може працівник, який знаходиться на лікарняному, звільнитися за власним бажанням?***

**Відповідь.** Звільнення працівника за власним бажанням відбувається на підставі ст. 38 КЗпП, згідно з якою працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком та інше), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Обмеження щодо звільнення працівника, який знаходиться на лікарняному, стосується тільки звільнення з ініціативи власника, що встановлено ст. 40 КЗпП, якою передбачено, що не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 цієї статті).

До звільнення працівника він продовжує бути застрахованою особою. Отже, працівникові, який звільняється під час перебування на лікарняному, повинен бути оплачений листок непрацездатності (або всі листки непрацездатності, якщо вони були) за період роботи працівника до звільнення, коли він був застрахованою особою.

*У нашій ЦБС використовується типова форма наказів №П-4. Чи можна її доповнити відомостями про компенсацію за невикористані дні відпустки?*

**Відповідь.** Типова форма наказу на звільнення має такий вигляд:

### Типова форма № П-4

\_\_\_\_\_  
Найменування підприємства  
(установи, організації)

ЗАТВЕРДЖЕНО  
наказом Держкомстату України  
від 5 грудня 2008 р. №489

Код ЄДРПОУ  
Дата складання

**НАКАЗ № \_\_\_\_\_  
(РОЗПОРЯДЖЕННЯ)  
про припинення трудового договору (контракту)**

Звільнити «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ року

Табельний номер

\_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
(назва структурного підрозділу)

\_\_\_\_\_  
назва професії (посади), розряд, клас (категорія) кваліфікації

\_\_\_\_\_  
(причина звільнення)

\_\_\_\_\_  
(підстави звільнення)

Вихідна допомога \_\_\_\_\_ грн. \_\_\_\_\_ коп.

**Керівник підприємства**

(установи, організації)

\_\_\_\_\_  
підпис

\_\_\_\_\_  
П. І. Б.

**З наказом (розпорядженням)**

**ознайомлений**

\_\_\_\_\_  
підпис працівника

«\_» \_\_\_\_ 20\_\_ року

Якщо припинення трудового договору оформляється наказом за типовою формою № П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)», затвердженою наказом Державного комітету статистики України 5 грудня 2008 року № 489, її доповнюють такими рядками:

— «Компенсація за \_\_\_\_\_ календарних днів невикористаної щорічної відпустки (основної, додаткової)»;

— «Компенсація за \_\_\_\_\_ календарних днів невикористаної додаткової відпустки працівникам, які мають дітей»;

— «Утримання за \_\_\_\_\_ календарних днів, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року».

Застосування типової форми наказу про звільнення не обмежує права роботодавця оформляти рішення про припинення трудового договору на спеціальному бланку (бланк наказу), якщо такі рішення мають певні особливості (звільнення як захід дисциплінарного стягнення, звільнення у зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу тощо).

### ***Чи можна звільнити працівника у його вихідний день?***

**Відповідь.** Питання звільнення у вихідний або святковий (неробочий) день виникають, як правило, тоді, коли працівники при прийнятті на роботу або звільненні бажають зберегти безперервний стаж (стаж роботи за спеціальністю тощо), або коли працівник не бажає виходити на роботу після відпустки, хвороби тощо, висловлюючи бажання звільнитися останнім днем відповідного періоду (відпустки чи лікарняного тощо).

Пам'ятайте що **трудовим законодавством не передбачено вимог щодо початку або закінчення трудових відносин саме в робочі дні тижня**, не встановлено і заборони приймати на роботу або звільняти у вихідний день.

*Працівник подав заяву про звільнення за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію за віком. В передостанній день роботи захворів. Коли його звільняти: в день, вказаний у заяві, чи в останній день лікарняного? Як його оплачувати: по день звільнення чи повністю?*

**Відповідь.** У цьому випадку звільнення працівника провадиться на підставі статті 38 КЗпП, тобто за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію. Жодних обмежень на звільнення працівника за власним бажанням у період його тимчасової непрацездатності законодавством про працю не передбачено.

Отже, звільнення працівника повинно бути проведено відповідно до його заяви. Працівник мав право до цієї дати забрати свою заяву, а відтак трудові відносини тривали б і далі. Оскільки він цього не зробив, то на підставі заяви його було звільнено.

Звільнення працівника, який захворів у період роботи, не позбавляє його права на оплату листка непрацездатності. Відповідно до абзацу другої частини 1 статті 4 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18 січня 2001 року № 2240-III право на матеріальне забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності виникає з настанням непрацездатності в період роботи, включаючи і день звільнення.

При цьому листок непрацездатності оплачується не по день звільнення, а в порядку, встановленому ст. 2 Закону України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» від 11 січня 2001 року № 2213-III, тобто за весь період до відновлення працездатності або встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності попри звільнення застрахованої особи.

Кількість листків непрацездатності, які підлягатимуть оплаті, має визначатися за принципом, що їх видано за страховими випадками, які настали в період роботи. Якщо в

листуку непрацездатності, виданому працівникові після дати його звільнення, написано «Стати до роботи», наступний листок непрацездатності оплаті не підлягає, оскільки це вже буде інший страховий випадок непрацездатності, який настав не в період роботи.

Отже, листок непрацездатності, виданий працівникові в період роботи, коли він ще перебував у трудових відносинах з підприємством, підлягає оплаті повністю.

***Приведіть приклад наказу про припинення трудового договору у разі смерті працівника.***

**Відповідь.** Текст наказу може бути таким:  
«\_\_\_\_\_ завідуючи \_\_\_\_\_ бібліотекою-філією, виключити зі списків працівників \_\_\_\_\_ ЦБС»  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 року у зв'язку зі смертю.

Підстава: Копія свідоцтва про смерть від  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2014р.».

У трудовій книжці працівника робиться запис. «Трудовий договір припинено у зв'язку зі смертю».

***У який термін треба повідомити військовий комісаріат в разі звільнення з роботи військовозобов'язаного? Приведіть зразок повідомлення.***

**Відповідь.** Відповідно до пункту 3.4 «Інструкції з організації ведення військового обліку військовозобов'язаних і призовників в органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах, організаціях і навчальних закладах», затвердженої наказом Міністерства оборони України 15 грудня 2010 року № 660, роботодавець у семиденний термін має надіслати до військового комісаріату за місцем проживання працівника повідомлення про його звільнення.

На фірмовому бланку, за підписом директора ЦБС до військового комісаріату надсилається лист довільної форми.

Наприклад: «Повідомляємо, що військовозобов'язаного \_\_\_\_\_ звільнено з роботи» «\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 року (наказ №\_\_ від \_\_\_\_\_ 2014 року).»  
Директор \_\_\_\_\_

***Які категорії працівників роботодавець не можна звільнити з ініціативи адміністрації?***

**Відповідь.** Відповідно до статей 184 і 186<sup>1</sup> КЗпП України заборонено звільнення з ініціативи адміністрації:

- вагітних жінок;
- жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6 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 (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- опікунів (піклувальників);
- прийомних батьків.

І, звичайно, не можна звільнити з ініціативи адміністрації працівника, який перебуває у відпустці або хворіє.

***Чи може роботодавець письмово попередити працівника про скорочення, якщо він перебуває на лікарняному?***

**Відповідь.** Статтею 49-2 КЗпП України передбачено, що про наступне звільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. З установленого двомісячного строку не вилучається час перебування у відпустці, період тимчасової непрацездатності, інший час, упродовж якого людина не працювала з поважної причини.

Попередити працівника про наступне звільнення можна і в період, коли він на роботі був відсутній. Однак це можливо тільки за умови, що працівник прийде на роботу, або його особисто повідомлять про це під підпис в іншому місці.



***Чи можна звільнити працівницю у зв'язку з закінченням строкового трудового договору, яка перебуває у відпустці без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку?***

**Відповідь.** Ні. Відповідно до статті 184 Кодексу законів про працю України, в разі надання працівницею (з якою укладено строковий трудовий договір), висновку з медичного закладу про потребу в домашньому догляді за дитиною до досягнення нею шестирічного віку роботодавець не може звільнити її без працевлаштування.

Більше того, обов'язкове працевлаштування таких жінок провадиться також у випадках їхнього звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більш як три місяці з дня закінчення строкового трудового договору.

***Чи можна звільнити з роботи одну матір, яка має дитину віком до 10 років?***

**Відповідь.** Відповідно до частини третьої статті 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179 цього Кодексу), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, також батьків, які виховують дітей без матері, опікунів, прийомних батьків з ініціативи роботодавця не допускається (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням).

Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у разі 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.

***У яких випадках звільнення працівників потребує погодження з первинною профспілковою організацією?***

**Відповідь.** Згідно з частиною першою статті 43 КЗпП України погодження звільнення працівника з виборним органом первинної профспілкової організації (далі – профспілка) здійснюється лише у випадках, коли воно провадиться з підстав, передбачених пунктами 1 (крім повної ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 КЗпП.

Подання до профспілки (у формі листа, підписаного керівником закладу) повинно містити розгорнуту мотивацію та опис усіх фактичних обставин, що спричинили звільнення. При цьому слід пам'ятати, що:

- термін розгляду профспілкою подання становить 15 днів;
- термін повідомлення роботодавця про прийняте профспілкою рішення – 3 дні.

Наказ про звільнення працівника має бути виданий не пізніше ніж через місяць з дня отримання згоди профспілки.

Звільнення з ініціативи власника з інших підстав, передбачених, зокрема, статтею 28, пунктами 6 і 8 статті 40, пунктом 1 і 11 статті 41 КЗпП України, звільнення з роботи за сумісництвом у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженням на роботу за сумісництвом, передбаченим законодавством, здійснюється без погодження з профспілкою.

Погодження не потрібне і при звільненні з підприємства, де нема профспілки, або якщо працівник не є членом профспілки, що діє в закладі.

***Працівниця сільської філії пенсійного віку проживає у сусідньому районі. Філія наступного року передбачається до закриття. Чи потрібно при скороченні працюючого пенсіонера, який проживає в іншому районі, повідомляти центр зайнятості?***

**Відповідь.** Відповідно до п.5 ст. 20 Закону України «Про зайнятість населення» при вивільненні працівників (у тому числі працюючих пенсіонерів та інвалідів) у зв'язку зі 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, повідомляють про це не пізніше як за два місяці в письмовій формі державну службу зайнятості, вказуючи підстави і терміни вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці, а в десятиденний строк після вивільнення – направляють списки фактично вивільнених працівників, зазначаючи в них інвалідів.

У разі неподання або порушення термінів подання цих даних стягується штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника.

Отже, роботодавець зобов'язаний повідомити державну службу зайнятості про вивільнення кожного працівника (припинення трудових відносин згідно п.1 ст. 40 КЗпП України) незалежно від місця його проживання (реєстрації місця проживання).

***Приведіть послідовність дій керівника при звільненні у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників.***

**Відповідь.** Поетапні дії при звільненні працівників на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП. можуть бути наступними:

**Крок 1. Прийняти рішення про скорочення чисельності (штату) працівників. Повідомити первинну профспілкову організацію про заплановане звільнення працівників.**

Рішення про скорочення чисельності приймає власник чи орган управління.

Частина третя статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999р.

№1045-XIV передбачає, якщо роботодавець планує звільнення працівників, він повинен завчасно, не пізніше як за **три** місяці до намічуваних звільнень надати профспілкам 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.

Пам'ятайте: Закон про профспілки вимагає лише попередити профспілку, а не отримати її згоду.

Крок 2. Оформити рішення про скорочення наказом про внесення змін до штатного розпису.

Відповідне рішення оформлюється наказом про внесення змін до штатного розпису (це наказ із основної діяльності), в констатуючій частині якого доцільно викласти обґрунтовані причини, якими викликано необхідність скорочення чисельності або штату працівників, а в розпорядчій частині — зазначити посади (професії), що підлягають скороченню. Зважаючи на необхідність визначення переважного права працівників, посади яких скорочуються, на залишення на роботі, повідомлення їх про наступне звільнення не пізніше, ніж за два місяці, наказ необхідно видавати приблизно за **2,5** місяці до запланованого звільнення працівників.

Крок 3. З'ясувати, чи є серед працівників, посади яких скорочуються, особи щодо яких встановлені обмеження на звільнення.

У разі звільнення працівників за пунктом 1 статті 40 КЗпП діють певні обмеження на звільнення окремих категорій працівників.

Так, в інтересах охорони материнства та дитинства звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років за частиною шостою ст. 179 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-

інваліда з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням (частина третя ст.184 КЗпП). Ці гарантії поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері, а також на опікунів.

Відповідно до статті 197 КЗпП працівникам віком від 15 до 28 років після закінчення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше **двох** років. Молодим спеціалістам — випускникам державних навчальних закладів і професійних навчально-виховних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємством, надається робота за фахом на період не менше **трьох** років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Звільнення з ініціативи роботодавця працівника, який обирався до складу профспілкових органів підприємства, не допускається протягом **року** після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації, 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. Така гарантія не надається працівнику в 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 (частина четверта ст. 41 Закону про профспілки).

Пряма заборона на звільнення перелічених категорій працівників протягом встановлених строків означає, що вони взагалі не можуть бути кандидатами на звільнення. Вони мають суб'єктивне право залишитися на роботі (крім випадків ліквідації).

Крок 4. Врахувати переважне право на залишення на роботі. При скороченні чисельності чи штату переважне право

на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці (пункт перший ст. 42 КЗпП).

Судова практика не допускає можливості проведення експертизи з метою визначення працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Тому рівень кваліфікації може підтверджуватись документами про освіту, отримання другої вищої освіти, навчання без відриву від виробництва, присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів), підвищення кваліфікації, тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників тощо.

Продуктивність праці характеризується якістю виконуваної роботи, відсутністю браку, часом, який витрачається кожним із працівників для виконання завдання рівного ступеню складності. Необхідно також враховувати виконання працівником складних відповідальних завдань чи більшого обсягу робіт порівняно з іншими працівниками, що працюють на аналогічних посадах чи виконують роботу за тією ж професією й однакового ступеню складності (розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконуваної роботи, суміщення професій (посад)).

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.

Тому в багатьох випадках доцільно для вирішення питання щодо переважного права на залишення на роботі працівників створювати **комісію**. 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.

**Пам'ятайте:** За рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається працівникам, зазначеним у частині другій статті 42 КЗпП:

- 1) сімейним – за наявності двох і більше утриманців;

- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи у закладі;
- 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» від 22 жовтня 1993 р. № 3551-ХІІ (ст. 6-0 Закону);
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали в цьому закладі 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 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.

Крок 5. Повідомити державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Відповідно до частини першої пункту 5 статті 20 Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803-ХІІ при вивільненні працівників у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників, підприємства, незалежно від форми власності, повідомляють про це державну службу зайнятості не пізніше як за два місяці в письмовій формі, вказуючи підстави і строки вивільнення працівників, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці.

Повідомлення відбувається шляхом подання Звіту про заплановане вивільнення працівників (форма № 4-ПН (план),

затверджена наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 19 грудня 2005 р. № 420).

Крок 6. Попередити працівників про наступне звільнення.

Про наступне вивільнення працівники мають бути персонально попереджені не пізніше ніж за два місяці (частина перша ст. 49<sup>2</sup> КЗпП).

Попереджений має бути кожен із працівників, який підлягає звільненню. Робити це доцільно у письмовій формі, а факт свого ознайомлення працівник засвідчує підписом і зазначає дату проведення ознайомлення, що надалі виключає можливість виникнення спору з приводу як самого факту попередження, так і дати його вручення. З наступного після ознайомлення дня починається збіг двомісячного строку, встановленого статтею 49<sup>2</sup> КЗпП.

У попередженні доцільно зазначити конкретну дату звільнення працівника та зробити застереження, що у випадку настання тимчасової непрацездатності на день звільнення воно відбуватиметься одразу після одужання. Працівники, тимчасова непрацездатність яких настала після вручення попередження і відновилась до збігу строку попередження, не вправі вимагати подовження строку попередження на кількість днів тимчасової непрацездатності. Непередбачається законодавством і виключення зі строку попередження часу перебування працівника у відпустці.

Крок 7. Запропонувати працівникам переведення на іншу роботу.

Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець пропонує працівникам іншу роботу у тому ж закладі (частина третя ст. 49<sup>2</sup> КЗпП) — 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.



Зверніть увагу, що працівник не має права вимагати надання йому роботи, якщо ця робота потребує більш високої кваліфікації.

Оскільки переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором (п.31 Постанови ПВСУ № 9), то, пропонуючи таку роботу, вважаємо за доцільне зазначати, у чому будуть полягати трудові обов'язки працівника, який розмір оплати праці. Якщо цього не зробити, працівник не зможе адекватно оцінити та обдумати зроблену роботодавцем пропозицію.

**Порада:** Пропозицію щодо переведення слід оформлювати письмово. У разі відмови працівника від запропонованих вакансій радимо запропонувати йому зазначити про це (наприклад, «від запропонованих вакансій відмовляюсь» або просто «відмовляюсь», «не згоден») і поставити дату та підпис. Це варто робити, адже у випадку виникнення спору суд буде зобов'язаний з'ясувати, які є докази того, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу. Якщо працівник відмовляється засвідчувати свою відмову, доцільно скласти про це відповідний акт.

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). Звертаємо вашу увагу на те, що можна пропонувати і виконання роботи за строковими трудовими договорами (наприклад, на час відпустки по догляду за дитиною іншого працівника), роботу на умовах неповного робочого часу тощо. Невиконання цього правила може стати свідченням того, що роботодавець виконував свої обов'язки неналежним чином.

Слід мати на увазі, що при проведенні звільнення роботодавець вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника (п.19 Постанови ПВСУ № 9).

При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу в тому ж зв'язі трудовий договір може бути розірваний, а працівник, на власний розсуд, звертається по допомогу до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Крок 8. Отримати згоду первинної профспілкової організації на звільнення працівників.

Відповідно до частини першої статті 43 КЗпП розірвання трудового договору може бути проведено лише за попередньою згодою профспілки, членом якої є працівник.

Подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником має бути розглянуто у п'ятнадцятиденний строк, а рішення повідомлене роботодавцю у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган профспілки (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Рішення про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обгрунтованим. У разі якщо в рішенні немає такого обгрунтування, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки (профспілкового представника).

**Пам'ятайте:** Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди виборного органу профспілки допускається у випадках звільнення працівника, який не є членом профспілки, що діє на підприємстві, а також звільнення з закладу, де немає профспілки.

Крок 9. Оформити наказ про звільнення працівників.

Звільнення може відбуватися не раніше закінчення двомісячного попереджувального строку. При недодержанні строку попередження працівника про звільнення і виникненні з цього приводу спору, якщо працівник не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював

(п.19 Постанови ПВСУ № 9). Однак роботодавець і працівник не позбавлені права до закінчення строку попередження ініціювати розірвання трудового договору з інших підстав, передбачених 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 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).

### **Пам'ятайте:**

розірванню підлягає як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності (п.1 ст.40 КЗпП);

звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу (частина друга ст.40 КЗпП);

не допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (частина третя ст.40 КЗпП);

звільнення працівників до 18 років провадиться лише у виняткових випадках за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх і не допускається без працевлаштування (ст.198 КЗпП);

не допускається звільнення працівників, призваних на військові збори, під час їх знаходження на зборах, включаючи час проїзду до місця їх проведення і назад (Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 р. № 2232-ХІІ).

Крок 10. Видати працівнику трудову книжку, копію наказу про звільнення, провести розрахунок.

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.

Крок 11. Повідомити державну службу зайнятості про фактичне вивільнення працівників.

Заклад в десятиденний строк після вивільнення зобов'язаний направити до державної служби зайнятості списки фактично вивільнених працівників, зазначаючи в них інвалідів (частина перша п. 5 ст. 20 Закону № 803). Списки подаються за формою № 4-ПН (факт) «Звіт про фактичне вивільнення працівників», також затвердженою Наказом № 420.

Пам'ятайте: відповідно до частини другої пункту 5 статті 20 Закону № 803 у разі неподання або порушення строків подання даних до державної служби зайнятості стягується штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника.

***Яких правил треба дотримуватися при розірванні трудового договору з ініціативи адміністрації як форми дисциплінарного стягнення?***

**Відповідь.** Найперше важливо не пропустити строк застосування дисциплінарного стягнення. Відповідно до статті 148 Кодексу законів про працю дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Заборонено застосовувати дисциплінарне стягнення пізніше ніж через шість місяців з дня вчинення працівником проступку.

Перед тим, як застосувати стягнення, роботодавець має з'ясувати, у чому конкретно виявилось порушення, чи може воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3,4,7,8, статті 40 і пунктом 1 статті 41 Кодексу законів про працю України. Важливо ще раз пересвідчитись, чи дотримані

передбачені статтями 147<sup>1</sup>, 148, 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалося вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи були враховані ступінь тяжкості вчиненого і заподіяна шкода, обставини, за яких вчинено проступок і попередня робота працівника.

Наприклад, за передбаченими пунктом 3 статті 40 КЗпП України підставами працівник може бути звільнений за систематичне невиконання посадових обов'язків, покладених на нього посадовою інструкцією або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосовувалися дисциплінарні стягнення.

У таких випадках враховуються дисциплінарні стягнення, що передбачені чинним законодавством (догани) і не втратили сили за давністю або не зняті достроково (ст. 151 КЗпП України).

***Чи можна звільнити працівника в зв'язку з досягненням ним пенсійного віку?***

**Відповідь.** Частиною 2 статті 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» передбачено, що відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого органу з мотивів досягнення пенсійного віку забороняється.

Відповідно до міжнародних норм звільнення працівника за віковою ознакою визнано дискримінацією у сфері праці.

***Як правильно, без помилок, звільнити працівника за прогул без поважних причин?***

**Відповідь.** У кожній конкретній ситуації потрібно відповідно поставитися до оформлення документів, на підставі яких відбувається застосування дисциплінарного стягнення у формі звільнення з роботи.

Потрібно оформити наступні документи:

доповідна записка безпосереднього керівника, що виявив відсутність працівника на робочому місці із зазначенням часу відсутності. У доповідній записці мають бути перелічені заходи, які були вжиті для з'ясування причин відсутності працівника на роботі (дзвінки на телефони, службові перевірки за місцем проживання, звернення до родичів тощо).

акт про вчинення прогулу, складений у довільній формі, засвідчений підписами не менше трьох свідків;

письмове пояснення працівника про причини невиходу на роботу з посиланням на підтвердні документи. У разі відмови працівника надати письмове пояснення складається акт про відмову надати пояснення;

табель обліку використаного часу, у якому проставляється неявка з нез'ясованих причин;

Таким чином, у разі нез'явлення працівника на роботі можна направити за місцем проживання комісію у складі кількох осіб для з'ясування причин. У разі тривалої відсутності працівника відправляють рекомендований лист з повідомленням про вручення та описом вкладення з вимогою пояснити причину невиходу на роботу. Якщо після повернення поштового повідомлення відповідь не надійде і працівник не з'явиться на роботі складається акт.

У разі отримання свідчень родичів чи сусідів про те, що працівник умисно ухиляється від роботи, треба долучити їх до вже наявного пакету документів. Після цього готується проект наказу про звільнення за прогул. Про звільнення працівник повідомляється рекомендованим листом, у якому зазначається дата, номер і зміст наказу про звільнення. У цьому ж листі особа запрошується у заклад для отримання трудової книжки.

Щоб уникнути помилок, перед підготовкою проекту наказу потрібно перевірити:

чи не складено акт про прогул «заднім числом»;

чи не підписаний акт свідками, які не були присутні під час його складання;

чи не порушений термін застосування дисциплінарного стягнення.

***В яких випадках не можна звільнити працівника за прогул?***

**Відповідь.** Не можна звільняти працівника за прогул, якщо: він не приступив до роботи після укладення трудового договору (Трудовий договір в такому випадку має бути анульований, а не розірваний за прогул);

за невихід на роботу у зв'язку з незаконним переведенням на іншу роботу (посаду) без його згоди (ст.32, 33 КЗпП України);

у період тимчасової непрацездатності або під час перебування у відпустці (ст. 40 КЗпП України);

без згоди профспілки, якщо працівник є її членом;

якщо він обіймає виборну посаду і немає рішення органу, який його обрав (ст. 147<sup>1</sup> КЗпП України);

якщо він був відсутній на робочому місці, але перебував на території закладу;

якщо він не вийшов на роботу з поважних причин (аварії, несправності сантехнічного обладнання або пожежі);

якщо за цей прогул вже було оголошено догану (законодавством заборонено застосування двох стягнень за одне порушення, ст. 149 КЗпП України);

якщо є виклик до правоохоронних органів (міліції, прокуратури, суду) чи інших органів за наявності підтвердного документа;

якщо працівник відсутній у зв'язку з дорожньо-транспортною пригодою або стихійним лихом;

який був відсутній у зв'язку з необхідністю догляду за хворим членом сім'ї.

***Як правильно звільнити з ініціативи адміністрації неповнолітнього працівника?***

**Відповідь.** Звільнення неповнолітніх (до 18 років) з ініціативи роботодавця відповідно до статті 198 Кодексу законів

про працю України допускається лише за згодою районної (міської) служби у справах дітей. Без згоди цієї служби звільнення буде незаконним.

Такі комісії розглядають звернення керівників підприємств і закладів та надають письмові дозволи щодо звільнення неповнолітніх.

Крім того, звільнення неповнолітніх працівників з підстав, передбачених пунктами 1,2,6 статті 40 КЗпП України, не допускається без працевлаштування.

***Працівник котельні прийшов на роботу в нетверезому стані. Чи можна його не допустити до роботи? На якій підставі?***

**Відповідь.** Відсторонення від роботи – це тимчасове недопущення працівника до виконання обов’язків, покладених на нього трудовим договором. Відстороняти від роботи має право роботодавець і посадові особи відповідних органів.

Згідно зі ст. 46 КЗпП України відсторонення працівників від роботи допускається в разі:

- появи на роботі в нетверезому стані або у стані наркотичного або токсичного сп’яніння;
- відмови або ухилення від обов’язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та пожежної безпеки;
- в інших випадках, передбачених діючим законодавством.

У випадку відсторонення від роботи дія трудового договору продовжується, але працівник тимчасово до роботи не допускається.

Оплата праці під час відсторонення, відповідно до законодавства залежить від обставин:

- не зберігається на період відсторонення;
- зберігається повністю;
- зберігається у розмірі двох третин посадового окладу.



У разі появи на роботі у нетверезому стані працівник має бути відсторонений від роботи на весь робочий день (зміну) до з'ясування обставин і може бути допущеним до роботи лише наступного дня. Рішення керівника оформляється наказом, а не усним розпорядженням.

Приклад:

«В зв'язку з появою «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 201\_ р. о \_\_\_\_\_ год. оператора котельні \_\_\_\_\_ на роботі в стані алкогольного сп'яніння НАКАЗУЮ: \_\_\_\_\_, оператора котельні, відсторонити від роботи «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 201\_ р. без збереження заробітної плати. Підстава:...».

З наказом працівника ознайомлюють під підпис або складають акт про відмову поставити підпис про ознайомлення. Підставою для видання наказу про відсторонення є результати медичного обстеження або акт про перебування працівника в стані сп'яніння, якщо працівник відмовився від медичного обстеження.

Недопущення працівника до роботи в наступні дні після його появи на роботі в нетверезому стані до вирішення питання про накладення на нього дисциплінарного стягнення є незаконним.

Отже, відсторонення від роботи лише призупиняє дію трудового договору і не є дисциплінарним стягненням чи підставою для переведення на іншу роботу(посаду).

***Коли видавати трудову книжку працівникові, який звільняється: в останній день роботи чи наступного дня? Що робити, коли працівник у день звільнення на роботі відсутній?***

**Відповідь.** Дата припинення трудового договору – останній день роботи. Трудову книжку працівникові видають в останній день роботи. Її отримання працівник підтверджує своїм підписом у «Книзі обліку трудових книжок і вкладишів до них».

Працівникові, який звільняється з ініціативи роботодавця обов'язково видається копія наказу про звільнення з роботи. В інших випадках копія наказу видається на вимогу працівника.

Якщо працівник на день звільнення на роботі відсутній, у цей день йому мають надіслати рекомендованим листом поштове повідомлення про необхідність отримати трудову книжку.

При затримці видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Днем звільнення, в такому разі, вважається день видачі трудової книжки. Про новий день звільнення видається наказ і вноситься запис до трудової книжки працівника. Раніше внесений запис про день звільнення визнається недійсним в установленому законодавством порядку;

### ***Як вирахувати кількість невикористаних календарних днів щорічної відпустки?***

**Відповідь.** Кількість невикористаних календарних днів щорічної (основної, додаткової) відпустки за період в якому працівник звільняється, можна обчислити за формулою:

$$D_{\text{комп}} = \frac{D_{\text{щ.в}}}{365(6) - D_{\text{с.н2}}} (D_{\text{р.п}} - D_{\text{с.н1}}),$$

де  $D_{\text{комп}}$  – кількість календарних днів, які підлягають компенсації;

$D_{\text{щ.в}}$  – тривалість щорічної відпустки відповідно до законодавства для категорій працівників, до якої належить працівник, що звільняється;

$D_{\text{р.п}}$  – кількість днів, які припадають на робочий період (з першого дня робочого року до дня звільнення включно);

$D_{\text{с.н1}}$ ,  $D_{\text{с.н2}}$  – кількість святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП), які відповідно припадають на робочий період і робочий рік.

Якщо на день звільнення працівник не використав відпустки за минулий робочий рік, то компенсації підлягають дні невикористаної відпустки і за цей період.

Кількість календарних днів, які були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року можна обчислити за наведеною вище формулою, замінивши:

$D_{\text{комп}}$  на  $D_{\text{утр}}$  – кількість днів, за які здійснюється утримання із заробітної плати;  
 $D_{\text{р. п}}$  на  $D_{\text{н. р. п}}$  – кількість днів за невідпрацьований період (з дати, наступної за днем звільнення, до дати закінчення робочого року (включно), за який працівникові було надано відпустку повної тривалості).

В обох випадках обчислення кількості календарних днів результати заокруглюються до одиниць за математичним правилом.

***У яких випадках не провадяться відрахування із заробітної плати працівників в разі наперед використаної відпустки?***

**Відповідь.** На підставі статті 22 Закону України від 15.11.1996 року №504/96-ВР «Про відпустки» відрахування із заробітної плати за час відпустки не провадяться, якщо працівник звільняється у зв'язку з:

- призовом або прийняттям (вступом) на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;
- переведенням працівника (звільнення у зв'язку з переведенням) за його згодою на інше підприємство або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законодавством України;
- відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку з істотною зміною умов праці;
- змінами в організації виробництва і праці, у т. ч. ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;

- виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи;
- нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено тривалішого терміну збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;
- поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- направленням на навчання;
- виходом на пенсію;
- у разі смерті працівника.

*У яких випадках, на підставі яких документів і в якому розмірі виплачується вихідна допомога при звільненні працівника?*

**Відповідь.** Згідно зі статтею 44 КЗпП вихідна допомога працівникові виплачується:

Формулювання норми	Розмір допомоги (від середнього заробітку)	Правова підстава
<b>Сезонним робітникам і службовцям</b>		
У разі дострокового звільнення, а також у зв'язку з припиненням робіт у закладу, установі організації на строк більше двох тижнів з причин виробничого характеру або скорочення робіт у них	Тижневий	Ст. 8 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.74р. №310-ІХ

<b>Тимчасовим робітникам і службовцям</b>		
У разі дострокового звільнення, а також у зв'язку з припиненням роботи в закладі, установі, організації на строк більше одного тижня, а також скороченням робіт на них.	Триденний	Ст. 7 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових працівників» від 24.09.74р. №311-ІХ
<b>Працівникам, які працюють за строковим, безстроковим трудовими договорами, контрактом</b>		
У разі звільнення у зв'язку з відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, закладом, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці (пункт 6 ст. 36 КЗпП України)	Не менше місячного	Стаття 44 КЗпП України.
У зв'язку з виявленою невідповідністю працівника посаді, яку займає, або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи (пункт 2 ст. 40 КЗпП України)	Не менше місячного	Стаття 44 КЗпП України
У зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (Пункт 6 ст. 40 КЗпП України)	Не менше місячного	Стаття 44 КЗпП України
В разі звільнення внаслідок невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору (частина 3 ст.38 і частина 1 ст.39 КЗпП України)	У розмірі передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного	Стаття 44 КЗпП України

<b>Працівникам, які працюють за строковим, безстроковим трудовими договорами, контрактом (в т.ч. чорнобильці категорій 1,2,3)</b>		
У разі звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в т.ч. ліквідацією, реорганізацією або скороченням чисельності чи штату (пункт 1 ст ; 40 КЗпП України)	Не менше місячного	Стаття 44 КЗпП України
<b>Працівникам, що належать до категорії 1 або 2 громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, або учасники ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС 3-ї категорії</b>		
Тільки при звільненні за пунктом 1 статті 40 КЗпП України	Тримісячний	Статі 20-22 Закону України «Про соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.91р. № 796-ХІІ

## ЗМІСТ

Кодекс законів про працю України. Глава 3. (Витяг)	3
Зразки формулювань розпорядчої частини наказів і записів у трудовій книжці.....	20
Запитання-відповіді.....	29

