

Який порядок звільнення працівників у разі скорочення штату?

Юридичний відділ обласного центру зайнятості пропонує ознайомитися з алгоритмом дій роботодавця під час звільнення працівників у разі прийняття рішення щодо скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 [КЗпПУ](#)).

1. Звернення до профспілки щодо проведення консультацій із питань скорочення чисельності або штату працівників

Це потрібно зробити не пізніше як за 3 місяці до запланованого звільнення.

2. Визначення переважного права на залишення на роботі в разі скорочення чисельності працівників

Під час визначення працівників, які підлягають звільненню, необхідно враховувати переважне право на залишення на роботі, яке надається працівникам із більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці, що визначено ст. 42 [КЗпПУ](#). Також слід брати до уваги пільгові категорії громадян, звільнення яких з ініціативи роботодавця заборонене.

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

Відповідно до вимог ст. 49² [КЗпПУ](#), про звільнення у зв'язку зі скороченням чисельності або штату на підприємстві, в установі, організації працівники попереджаються не пізніше ніж за 2 місяці. Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець пропонує працівникам іншу роботу на тому ж підприємстві – звісно, якщо така є. Насамперед пропонується робота за відповідною спеціальністю, а якщо такої роботи немає, – інша робота, яку працівник може виконувати з урахуванням стану здоров'я.

4. Повідомлення до служби зайнятості про заплановане масове звільнення

Підприємствами, установами й організаціями заповнюється форма № 4-ПН «Інформація про заплановане масове звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці», затверджена наказом Мінсоцполітики від 31.05.2013 р. [№ 317](#).

Відповідна інформація подається не пізніше ніж за 2 місяці до звільнення працівників до територіального органу Державної служби зайнятості України в містах Києві та Севастополі, районі, місті, районі в місті (*далі* – територіальний орган) за місцем реєстрації як платника ЄСВ.

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

Для профспілки важливим є дотримання 15-денного строку розгляду подання роботодавця, як це передбачено ч. 1 ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. [№ 1045-XIV](#).

Про прийняте рішення профспілковий орган повідомляє власника чи вповноважений ним орган у письмовій формі в 3-денний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що профспілковий орган надав згоду на розірвання трудового договору (ч. 5 ст. 43 [КЗпПУ](#)).

6. Звільнення працівника, видача йому трудової книжки та проведення розрахунку

Звільнення працівників повинно відбуватися не раніше закінчення 2-місячного попереджувального строку (скорочення строку попередження можливе за наявності згоди працівника).

У день звільнення працівнику видаються належно оформлена трудова книжка та копія наказу про звільнення (ст. 47 [КЗпПУ](#)).

У разі звільнення працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації (у т.ч. грошової компенсації за всі невикористані ним дні щорічної відпустки – згідно зі ст. 24 Закону України «Про відпустки» та вихідної допомоги в розмірі не менше середнього місячного заробітку – згідно зі ст. 44 [КЗпПУ](#)), провадиться в день звільнення відповідно до ст. 116 [КЗпПУ](#).