

**Методические рекомендации
о порядке высвобождения работников (особенности в Донецкой области)**

I. Этап.

Требования законодательства:	Что это означает?	Типичные ошибки:	Как их исправить?
Согласно пункту 1.24. Регионального соглашения между Донецкой облгосадминистрацией, профсоюзными объединениями Донецкой области и Донецкой областной организацией работодателей на 2011-2012 года, при принятии решений, которые ведут к высвобождению более 5 процентов работников учреждения здравоохранения, согласовывать проекты таких решений с Донецкой областной организацией профсоюза работников здравоохранения Украины.	Планируя принять решение, которое <u>может повлечь</u> увольнение по сокращению (по п.1 ст. 40 КЗоТ Украины) более 5% от общего состава работающих (не числа ставок) в одном учреждении (юридическом лице) - проект такого решения должен быть согласован с ДОО профсоюза работников здравоохранения Украины. (адрес: 83001, г.Донецк, ул.Артема, 87; эл.адрес: donetsk@medprof.org.ua факс: 062 305-11-69; тел. 062 338-08-57)	- Принимаются решения, проекты которых не были согласованы с ДОО Профсоюза; - Направляются письма-уведомления об уже утвержденных намерениях, влекущих возможное высвобождение более 5% работников; - Направляются запросы о даче согласия на сокращение ставок руководителем учреждения здравоохранения, исполняющего не согласованное решение.	Отменить (приостановить) решение, принятое в нарушение Регионального соглашения и обратиться в ДОО Профсоюза за согласованием. <i>Обратите внимание, что для рассмотрения такого запроса, ДОО Профсоюза должна созвать заседание Президиума, подготовка к проведению которого требует временных затрат (минимум 10 дней).</i>

II. Этап.

Требования законодательства:	Что это означает?	Типичные ошибки:	Как их исправить?
Частью 3 статьи 22 Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15.09.1999г., предусмотрено, что в случае, если работодатель планирует увольнения работников по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера или в связи с ликвидацией, реорганизацией, изменением формы собственности предприятия, учреждения, организации, он должен заблаговременно, не позднее чем за три месяца до намечаемых увольнений предоставить первичной профсоюзной организации информацию относительно этих мер, включая информацию о причинах предстоящих увольнений, количество и категории работников, которых это может касаться, о сроках проведения увольнений, а также провести	1. Утверждать штатные расписания ЛПУ не позднее чем за три месяца до ввода их в действие, если это связано с одновременным высвобождением двух или более работников (<i>пункт 2.2.4. Соглашения о защите трудовых и социально-экономических прав работников здравоохранения между областным комитетом Донецкой областной организации профсоюза работников здравоохранения Украины и главным управлением здравоохранения Донецкой областной государственной администрации на 2009-2012 годы</i>). 2. В письменном уведомлении первичной профсоюзной организации работодателем должно быть четко указано «В связи с вводом в действие нового штатного расписания с 01.01.2012г., возможно высвобождение следующих категорий работников 31.12.2011г.: ...»	- Штатные расписания утверждаются менее чем за 3 месяца до ввода их в действие (<i>Обратите внимание, что не утвержденное штатное расписание является его проектом, не позволяющим надлежащим образом выполнить указанные требования трудового законодательства.</i>) - утверждается новая структура больницы до 01.11.2011г. с планами ввода её в действие «с 01.01.2012г.»; - предупреждаются работники о сокращении «с 01.01.2012г.»; - работникам рекомендуют подать заявления о переводе «с 01.01.2012г.»; - устно уведомляется руководитель первичной профсоюзной организации (председатель профкома в учреждении); - уведомляется вышестоящая профсоюзная организация.	- Изменить дату высвобождения работников с учетом соблюдения сроков, предусмотренным трудовым законодательством. - Вводя в действие новое штатное расписание «с 01.01.2012г.», необходимо помнить, что не позднее 31.12.2011г. должно произойти увольнение работника. - Датой увольнения является последний день работы работника, поэтому дата приема на работу может быть не ранее следующей. (Уволили 31.12.2011г. - приняли на работу 01.01.2012г.) <i>(Проводя процедуру увольнения по сокращению, не запрещается увольнение работника по переводу. НО, для правильного решения данного вопроса необходимо:</i> <i>1 Заявление, условно от Иванова И. И., на имя нынешнего руководителя с просьбой: «Прошу уволить меня по</i>

<p>консультации с профсоюзами о мерах по предотвращению увольнений или сведения их числа к минимуму, или смягчения неблагоприятных последствий любых высвобождений.</p>	<p>3. Если ввод в действие нового штатного расписания запланирован на 01.01.2012г., то утверждено оно должно быть не позднее 30.09.2011года.</p>		<p>переводу в ... (наименование учреждения)... 31.12.2011г.)»</p> <p>2. <i>Письмо-ходатайство</i> нынешнему работодателю работника от будущего работодателя с просьбой «Прошу уволить по переводу в наше учреждение Иванова Ивана Ивановича.» (<u>Заметьте, юридическое лицо, в котором предстоит работать Иванову И.И. должно быть зарегистрировано у гос.регистратора.</u>)</p> <p>3. В основании увольнения работника по переводу по п.5 ст. 36 КЗоТ Украины должны быть обязательно указаны и заявление работника, и письмо-ходатайство будущего работодателя.)</p>
--	--	--	---

III. Этап.

Требования законодательства:	Что это означает?	Типичные ошибки:	Как их исправить?
<p>Статья 49-2 КЗоТ Украины: О предстоящем высвобождении работников <u>персонально</u> предупреждают не позднее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с изменениями в организации производства и труда работодатель предлагает работнику другую работу <u>в том же учреждении</u>. При отсутствии работы по соответствующей профессии или специальности, а также в случае отказа работника от перевода на другую работу в том же учреждении, работник, по своему усмотрению, обращается за помощью в государственную службу занятости или трудоустраивается самостоятельно. В то же время работодатель доводит до сведения государственной службы занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.</p>	<p>В указанный срок за подписью первого руководителя (гл.врача) направить работнику письменное уведомление о предстоящем возможном увольнении по сокращению по п.1 ст.40 КЗоТ Украины, с указанием основания и даты увольнения и одновременно направить соответствующую информацию в гос.службу занятости по утвержденной форме.</p>	<p>- С уведомлением работника одновременно направляется запрос в профком о даче согласия на увольнение данного работника.</p> <p>- Профкомы рассматривают такие запросы.</p>	<p>- Работодателю письменно обратиться в профком об оставлении без рассмотрения запроса о даче согласия на увольнение работника.</p> <p>- Профкому рассмотреть повторно, при повторном направлении запроса работодателем.</p>

IV. Этап.

Требования законодательства:	Что это означает?	Что нужно сделать профкому?
<p>В соответствии со статьей 43 КЗоТ Украины, расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 1 (кроме случая ликвидации учреждения) ... статьи 40 ..., может быть проведено только по предварительному согласию выборного органа (профсоюзного представителя), первичной профсоюзной организации, членом которой является работник.</p> <p>...</p> <p>Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее чем через месяц со дня получения согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя).</p>	<p>Не ранее чем за 1 месяц работодатель должен письменно обратиться в профком о даче согласия на увольнение по сокращению по п.1 ст.40 КЗоТ Украины, с указанием основания и даты увольнения работника.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Получив запрос от работодателя — зарегистрировать его в книге учета входящей корреспонденции. 2) Определиться с днем рассмотрения запроса и письменно пригласить работника на заседание профкома. 3) При неявке работника на заседание профкома (не независимо от причин такой неявки) — перенести заседание профкома на другой день. (Всего на рассмотрение профкомом запроса работодателя установлен 15-ти дневный срок.) 4) При вторичной неявке на заседание профкома, признав причины такой неявки неуважительными, - проголосовать за рассмотрение запроса о даче согласия на увольнение работника в его отсутствие и принять аргументированное решение. 5) О принятом решении в трехдневный срок письменно сообщить работодателю, зарегистрировав свое письмо в книге учета исходящей корреспонденции. <p><i>!Обратите внимание, если отказ в даче согласия на увольнение работника не аргументирован, то работодатель вправе уволить работника.</i></p> <p><i>!Если после принятого решения профкомом ответ работодателю не направлен в 3-х дневный срок, — считается, что профком дал согласие на увольнение работника.</i></p>

V. Этап.

Требования законодательства:	Типичные ошибки:	Последствия нарушения:
<p>- При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от учреждения, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. (ст. 116 КЗоТ)</p> <p>- При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 1 статьи 40 настоящего Кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере не меньше среднего месячного заработка. (ст.44 КЗоТ Украины)</p> <p>- В случае увольнения работника ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им дни ежегодного отпуска, а также дополнительного отпуска работникам, которые имеют детей. (часть 1 статьи 24 ЗУ “Об отпусках” от 15.11.96г.</p>	<p>В день увольнения работника не производятся выплаты в полном объеме (не выплачивается компенсация за все дни неиспользованных ежегодных отпусков, и неиспользованного дополнительного отпуска работникам имеющим детей (женщине, которая работает и имеет двух или более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида, или усыновившей ребенка, одинокой матери, отцу, воспитывающему ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также лицу, которое взяло ребенка под опеку, попечителю ребенка или одному из приемных родителей).</p>	<p>Необходимо будет оплатить среднедневной заработок работника за все время задержки по день фактического расчета.</p> <p><i>!Обратите внимание, что срока давности требования сумм задолженности по заработной плате нет; судебный сбор при обращении в суд не взимается.</i></p>

Для справки.

1. При сокращении численности или штата работников в связи с изменениями в организации производства и труда преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равных условиях производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе предоставляется:

- 1) семейным - при наличии двух и более иждивенцев;
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам с длительным непрерывным стажем работы на данном предприятии, в учреждении, организации;
- 4) работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства;
- 5) участникам боевых действий, инвалидам войны и лицам, на которых распространяется действие Закона Украины "О статусе ветеранов войны, гарантии их социальной защиты";
- 6) авторам изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений;
- 7) работникам, которые получили на этом предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 8) лицам из числа депортированных из Украины, в течение пяти лет со времени возвращения на постоянное место жительства в Украину;
- 9) работникам из числа бывших военнослужащих срочной службы и лиц, проходивших альтернативную (невоенную) службу, - в течение двух лет со дня увольнения их со службы.

Предпочтение в оставлении на работе может предоставляться и другим категориям работников, если это предусмотрено законодательством Украины.

2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) допускается в случаях:

- ликвидации предприятия, учреждения, организации;*
- неудовлетворительного результата испытания, обусловленного при приеме на работу;*
- увольнения с совмещаемой работы в связи с принятием на работу другого работника, не являющегося совместителем, а также в связи с ограничениями на работу по совместительству, предусмотренными законодательством;*
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;*
- увольнения работника, не являющегося членом первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, в учреждении, организации;*
- увольнения с предприятия, учреждения, организации, где нет первичной профсоюзной организации;*
- увольнения руководителя предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера предприятия, учреждения, организации, его заместителей,;*
- увольнение работника, совершившего по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества собственника, установленного приговором суда, вступившим в законную силу, или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.*

3. Гарантии для работников учреждений, избранных в состав профсоюзных органов

Изменение условий трудового договора, оплаты труда, привлечение к дисциплинарной ответственности работников, которые являются членами выборных профсоюзных органов, допускается только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение членов выборного профсоюзного органа учреждения (в том числе структурных подразделений), его руководителей, профсоюзного представителя (там, где не избирается выборный орган профессионального союза), кроме случаев соблюдения общего порядка допускается при наличии предварительного согласия выборного органа (ревизионной комиссии, профкома и др.), членами которого они являются, а также высшего выборного органа данного Профсоюза (городской (районной) профорганизации).

Увольнение по инициативе работодателя работников, избравшихся в состав профсоюзных органов учреждения, не допускается в течение года после окончания срока, на который избирался этот состав (кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в связи с состоянием здоровья, препятствующего продолжению данной работы, или совершения работником действий, за которые законом предусмотрена возможность увольнения с работы или службы). Такая гарантия не предоставляется работникам в случае досрочного прекращения полномочий в этих органах в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей или по собственному желанию, за исключением случаев, если это связано с состоянием здоровья.

Работникам, уволенным в связи с избранием их в состав выборных профсоюзных органов, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность) или с согласия работника другая равноценная работа (должность). (статья 252 КЗоТ Украины)

4. Запрещается увольнять по сокращению: беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (до шести лет, если согласно медицинскому заключению ребенок нуждается в дополнительном домашнем уходе), одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида (до 18 лет (до совершеннолетия), отца, воспитывающего детей без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также на опекунов (попечителей) и приемных родителей. (статьи 184 и 186-1 КЗоТ Украины)