



ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ ВСЛЕДСТВИЕ РЕОРГАНИЗАЦИИ ОМС В ОТГ

Работники советов, которые вошли в объединенную территориальную громаду (далее – ОТГ), занимающие невыборные должности, продолжают работать на своих должностях до окончания процедуры реорганизации, если не будет возможности перевести их в штат ОТГ раньше.

Согласно п. 1 ст. 40 КЗоТ трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, а также срочные трудовые договоры расторгаются до окончания срока их действия собственником или уполномоченным им органом в случае изменений в организации производства и труда, среди прочего и ликвидации, реорганизации, банкротства или перепрофилирования предприятия, учрежде-

ния, организации, сокращения численности или штата работников.

Увольнение по этим основаниям называют высвобождением. Согласно ст. 49² КЗоТ о предстоящем высвобождении работников персонально предупреждают не позже чем за 2 месяца. Если точная дата фактического высвобождения работников не

известна, никакого нарушения в заблаговременном предупреждении не будет.

Высвобождение работников советов

Процедура высвобождения работников советов, вошедших в ОТГ, осуществляется в такой последовательности:

1. Решением совета ОТГ создается комиссия по реорганизации органов местного самоуправления советов, вошедших в ОТГ.
2. Одновременно с образованием комиссии по реорганизации все работники не позже чем за 2 месяца предупреждаются о предстоящем высвобождении в порядке, предусмотренном ст. 49² КЗоТ.

Это не означает, что все предупрежденные работники через 2 месяца обязательно будут уволены с работы по п. 1 ст. 40 КЗоТ (в связи с реорганизацией).

Важно! Фактическое высвобождение работников может состояться позже или вообще не состояться. А вот за увольнение работника без предупреждения наступает ответственность в виде восстановления работника на работе в результате установления судом факта незаконного увольнения, оплаты за счет работодателя времени вынужденного прогула и, возможно, причиненного работнику морального вреда.

Предупреждение оформляется распоряжением главы ОТГ. Именно глава ОТГ с момента вступления его в должность будет уполномоченным лицом работодателя как для ОМС совета, расположенного в административном центре ОТГ, так и для ОМС, расположенных за пределами административного центра.

Распоряжение главы ОТГ должно содержать ссылку на ч. 4 ст. 8 Закона от 05.02.15 г. № 157-VIII «О добровольном объединении территориальных громад». Согласно этой норме со дня приобретения полномочий советом ОТГ осуществляется реорганизация соответствующих юридических лиц – сельских, поселковых, городских советов, размещенных вне административного центра ОТГ, путем их присоединения к юридическому лицу – сельскому, поселковому, городскому совету, размещенному в административном центре ОТГ. После завершения реорганизации сельские, поселковые, городские советы, расположенные за пределами административного центра ОТГ, прекращаются как юридические лица.

3. После утверждения советом ОТГ структуры аппарата совета ОТГ и ее исполнительных органов,

штатного расписания нужно определить, кто из работников советов, вошедших в ОТГ, соответствует квалификационным требованиям к этим должностям (этих работников можно перевести на вакантные должности в ОТГ), а также кто имеет преимущественное право на оставление на работе. Остальным работникам, по возможности, нужно предложить другую работу (например, в коммунальных предприятиях, учреждениях, заведениях ОТГ).

Глава ОТГ должен определить круг работников, которые:

- имеют преимущественное право на оставление на работе (ст. 42 КЗоТ);
- могут быть переведены в структуру совета ОТГ;
- не могут быть трудоустроены и подлежат увольнению с работы.



Обратите внимание! Физические лица, работающие по гражданско-правовому договору, не являются штатными работниками, а потому их предупреждать о предстоящем высвобождении не нужно.

На практике возникают проблемы, если работники, например, отказываются от ознакомления с решением о высвобождении. В таком случае, если работник не желает ставить отметку об ознакомлении с распоряжением, нужно зачитать ему в присутствии свидетелей текст распоряжения. После этого нужно составить акт, указав в нем, что от ознакомления с распоряжением о последующем высвобождении работник отказался, текст распоряжения был зачитан ему в присутствии свидетелей (указать должности и фамилии присутствующих).

Если же работник отказывается получить экземпляр распоряжения, нужно прислать ему копию распоряжения почтовым отправлением с описью вложения и уведомлением о вручении.



Заметим: в случае если работник не получил письмо и это письмо вернулось в учреждение, нужно хранить его нераскрытым.

Перевод работников вследствие реорганизации ОМС в ОТГ

По общему правилу ст. 49² КЗоТ предложение другой работы (должности) для работника должно поступать от работодателя одновременно с предупреждением о последующем высвобождении.

Итак, глава ОТГ должен решить вопрос относительно возможного трудоустройства работников советов, вошедших в ОТГ, в структуре совета ОТГ или ее исполнительных органов.

Если в структуре органов местного самоуправления (далее – ОМС) ОТГ:

- нет должности, требованиям к которой соответствует работник – его придется уволить по п. 1 ст. 40 КЗоТ (в связи с реорганизацией);
- есть должность, требованиям к которой соответствует квалификация работника, – ему нужно обязательно предложить занять эту должность.

Предложение целесообразно делать в письменном виде. Законодательством не установлена форма такого предложения, но она должна зафиксировать факт поступления предложения относительно трудоустройства от совета/исполнительного органа совета ОТГ к соответствующему работнику, а также согласие/отказ работника от этого предложения.

Предложение относительно трудоустройства можно оформить отдельным приложением к распоряжению главы ОТГ о предупреждении работников о последующем высвобождении.

Процедура ознакомления работников с этим предложением будет такой же, как и в предыдущем случае (под подпись).

Во время перевода работников в структуру совета ОТГ нужно учитывать:

- положения Порядка проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственных служащих, утвержденного постановлением КМУ от 15.02.02 г. № 169 (перевод на равнозначную или низшую должность может осуществляться без конкурсного отбора);
- положения Типовых профессионально-квалификационных характеристик должностных лиц местного самоуправления, утвержденных приказом НАГС от 07.11.20 г. № 203 (требования относительно уровня образования и опыта работы).

В случае необходимости проведения конкурсного отбора на соответствующую должность (если предложенная должность выше, чем должность, которую работник занимает до реорганизации),

работник дает свое согласие, после чего должен успешно пройти конкурс на занятие этой должности.

Если должность, которая предлагается работнику, равнозначна или ниже, чем нынешняя его должность, осуществляется обычный перевод работника.

Не забывайте, что работник обязательно должен подать заявление о назначении его по переводу на должность в структуре совета ОТГ, независимо от того, как осуществляется такой перевод: по конкурсному отбору или без него.



Внимание! Работник может быть переведен по собственному желанию на новую должность (работу) прежде наступления двухмесячного срока с момента предупреждения о последующем высвобождении.

Высвобождая работников, необходимо учесть, кроме указанного выше, преимущественное право на оставление на работе. Этот вопрос урегулирован ст. 42 КЗоТ. А именно: в случае сокращения 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 преимущество в оставлении на работе предоставляется:

- семейным – при наличии двоих и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам с продолжительным непрерывным стажем работы на этом предприятии, в учреждении, организации;
- работникам, которые учатся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства;
- участникам боевых действий, инвалидам войны и лицам, на которых распространяется действие Закона от 22.10.93 г. № 3551-III «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты»;



Більше статей за темою
див. за допомогою QR-коду:



- авторам изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений;
- работникам, получившим на этом предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- лицам из числа депортированных из Украины в течение пяти лет со времени возвращения на постоянное место жительства в Украине;
- работникам из числа бывших военнослужащих срочной службы, военной службы;
- по призыву во время мобилизации, на особый период, военной службы по призыву лиц офицерского состава и лиц, проходивших альтернативную (невоенную) службу, – на протяжении двух лет со дня увольнения их со службы;
- работникам, которым осталось менее трех лет до наступления пенсионного возраста, в случае достижения которого лицо имеет право на получение пенсионных выплат.

Преимущество в оставлении на работе может предоставляться и другим категориям работников,

если это предусмотрено законодательством Украины. Например, лицам, отнесенным к 1–2-й категориям пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы согласно Закону от 28.02.91 г. № 796-ХІІ «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы».

Согласно ст. 40 КЗоТ не допускается увольнение работника по инициативе собственника или уполномоченного им органа в период его временной нетрудоспособности (кроме увольнения по п. 5 этой статьи), а также в период пребывания работника в отпуске. Это правило не распространяется на случай полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Из этого следует, что не допускается увольнение в связи с реорганизацией работников в период их временной нетрудоспособности (пребывания на больничном) и работников, которые находятся в отпуске (любого вида, в том числе в отпуске по уходу за ребенком).

Итак, уволить таких работников до их выхода на работу (с больничного, из отпуска) запрещено, поэтому их нужно перевести в совет ОТГ.