



## ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ УНАСЛІДОК РЕОРГАНІЗАЦІЇ ОМС В ОТГ

*Працівники рад, що увійшли до об'єднаної територіальної громади (далі – ОТГ), які займають невиборні посади, продовжують працювати на своїх посадах до закінчення процедури реорганізації, якщо не буде можливості перевести їх до штату ОТГ раніше.*

Згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП трудові договори, укладені на невизначений строк, а також строкові трудові договори розриваються до закінчення строку їх чинності власником або уповноваженим ним органом у разі змін в організації виробництва та праці, серед іншого й ліквідації, реорганізації, банкрутства або реперофілювання

підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Звільнення з цих підстав називають вивільненням. Згідно зі ст. 49<sup>2</sup> КЗпП про подальше вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 2 місяці. Якщо точна дата фактич-

ного вивільнення працівників не відома, жодного порушення в завчасному попередженні не буде.

## Вивільнення працівників рад

Процедура вивільнення працівників рад, що увійшли до ОТГ, здійснюється в такій послідовності:

1. Рішенням ради ОТГ створюється комісія з реорганізації органів місцевого самоврядування рад, що увійшли до ОТГ.
2. Одночасно з утворенням комісії з реорганізації всі працівники не пізніше ніж за 2 місяці попереджуються про подальше вивільнення в порядку, передбаченому ст. 49<sup>2</sup> КЗпП.

Це не означає, що всі попереджені працівники через 2 місяці обов'язково будуть звільнені з роботи за п. 1 ст. 40 КЗпП (у зв'язку з реорганізацією).

**Важливо!** Фактичне вивільнення працівників може відбутися пізніше або взагалі не відбутися. А ось за звільнення працівника без попередження настає відповідальність у вигляді поновлення працівника на роботі в результаті встановлення судом факту незаконного звільнення, оплати за рахунок роботодавця часу вимушеного прогулу та, можливо, завданої працівникові моральної шкоди.

Попередження оформлюється розпорядженням голови ОТГ. Саме голова ОТГ з моменту вступу його на посаду буде уповноваженою особою роботодавця як для ОМС ради, розташованої в адміністративному центрі ОТГ, так і для ОМС, розташованих поза межами адміністративного центру.

Розпорядження голови ОТГ має містити посилення на ч. 4 ст. 8 Закону від 05.02.15 р. № 157-VIII «Про добровільне об'єднання територіальних громад». Згідно з цією нормою із дня набуття повноважень радою ОТГ здійснюється реорганізація відповідних юридичних осіб – сільських, селищних, міських рад, розміщених поза адміністративним центром ОТГ, шляхом їх приєднання до юридичної особи – сільської, селищної, міської ради, розміщеної в адміністративному центрі ОТГ. Після завершення реорганізації сільські, селищні, міські ради, розташовані поза межами адміністративного центру ОТГ, припиняються як юридичні особи.

3. Після затвердження радою ОТГ структури апарату ради ОТГ та її виконавчих органів, штатного

розпису слід визначити, хто із працівників рад, що увійшли до ОТГ, відповідає кваліфікаційним вимогам до цих посад (цих працівників можна перевести на вакантні посади в ОТГ), а також хто має переважне право на залишення на роботі. Решті працівників, за можливості, слід запропонувати іншу роботу (наприклад, у комунальних підприємствах, установах, закладах ОТГ).

Голова ОТГ має визначити коло працівників, які:

- мають переважне право на залишення на роботі (ст. 42 КЗпП);
- можуть бути переведені до структури ради ОТГ;
- не можуть бути працевлаштовані й підлягають звільненню з роботи.



**Зверніть увагу!** Фізичні особи, які працюють за цивільно-правовим договором, не є штатними працівниками, а тому їх попереджувати про подальше вивільнення не потрібно.

На практиці виникають проблеми, якщо працівники, наприклад, відмовляються від ознайомлення з рішенням про вивільнення. У такому разі, якщо працівник не бажає ставити відмітку про ознайомлення з розпорядженням, потрібно зачитати йому у присутності свідків текст розпорядження. Після цього слід скласти акт, зазначивши в ньому, що від ознайомлення з розпорядженням про наступне вивільнення працівник відмовився, текст розпорядження було зачитано йому у присутності свідків (зазначити посади та прізвища присутніх).

Якщо ж працівник відмовляється отримати примірник розпорядження, слід надіслати йому копію розпорядження поштовим відправленням з описом вкладення та повідомленням про вручення.



**Зауважимо:** у разі якщо працівник не отримав листа і цей лист повернувся до установи, слід зберігати його нерозкритим.

## Переведення працівників унаслідок реорганізації ОМС в ОТГ

За загальним правилом ст. 49<sup>2</sup> КЗпП пропозиція іншої роботи (посади) для працівника має надходити від роботодавця одночасно з попереджен-

ням про наступне вивільнення. Отже, голова ОТГ має вирішити питання щодо можливого працевлаштування працівників рад, які увійшли до ОТГ, у структурі ради ОТГ чи її виконавчих органів.

Якщо у структурі органів місцевого самоврядування (далі – ОМС) ОТГ:

- немає посади, вимогам до якої відповідає працівник – його доведеться звільнити за п. 1 ст. 40 КЗпП (у зв'язку з реорганізацією);
- є посада, вимогам до якої відповідає кваліфікація працівника, – йому слід обов'язково запропонувати зайняти цю посаду.

Пропозицію доцільно робити в письмовому вигляді. Законодавством не встановлено форми такої пропозиції, але вона має зафіксувати факт надходження пропозиції щодо працевлаштування від ради/виконавчого органу ради ОТГ до відповідного працівника, а також згоду/відмову працівника від цієї пропозиції.

Пропозицію щодо працевлаштування можна оформити окремим додатком до розпорядження голови ОТГ про попередження працівників про наступне вивільнення.

Процедура ознайомлення працівників із цією пропозицією буде такою самою, як і в попередньому випадку (під підпис).

Під час переведення працівників до структури ради ОТГ слід урахувати:

- положення Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затвердженого постановою КМУ від 15.02.02 р. № 169 (переведення на рівнозначну або нижчу посаду може здійснюватися без конкурсного відбору);
- положення Типових професійно-кваліфікаційних характеристик посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом НАДС від 07.11.20 р. № 203 (вимоги щодо рівня освіти та досвіду роботи).

У разі потреби проведення конкурсного відбору на відповідну посаду (якщо запропонована посада є вищою за посаду, яку працівник обіймає до реорганізації), працівник дає свою згоду, після

чого має успішно пройти конкурс на зайняття цієї посади.

Якщо посада, яка пропонується працівникові, рівнозначна чи нижча за нинішню його посаду, здійснюється звичайне переведення працівника.

Не забувайте, що працівник обов'язково має подати заяву про призначення його за переведенням на посаду у структурі ради ОТГ, незалежно від того, як здійснюється таке переведення: за конкурсним відбором чи без нього.



**Увага!** Працівник може бути переведений за власним бажанням на нову посаду (роботу) раніше настання двомісячного строку з моменту попередження про наступне вивільнення.

Вивільняючи працівників, слід урахувати, крім зазначеного вище, переважне право на залишення на роботі. Це питання врегульовано ст. 42 КЗпП. А саме в разі скорочення 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 та продуктивністю праці.

За рівних умов продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- сімейним – за наявності двох і більше утриманців;
- особам, в сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону від 22.10.93 р. № 3551-ХІІ «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;



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



- працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- особам з числа депортованих з України протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби;
- за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років із дня звільнення їх зі служби;
- працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, у разі досягнення якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України. Наприклад, особам, віднесеним до 1–2-ї категорій постраждалих

внаслідок Чорнобильської катастрофи згідно із Законом від 28.02.91 р. № 796-XII «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

Відповідно до ст. 40 КЗпП не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. З цього випливає, що не допускається звільнення у зв'язку з реорганізацією працівників у період їх тимчасової непрацездатності (перебування на лікарняному) та працівників, які перебувають у відпустці (будь-якого виду, у тому числі у відпустці для догляду за дитиною).

Отже, звільняти таких працівників до їх виходу на роботу (з лікарняного, з відпустки) заборонено, тому їх потрібно перевести в раду ОТГ.