



Актуальні питання трудових відносин та проходження служби в органах місцевого самоврядування (військових адміністраціях на рівні громад)

Матеріал розроблено в рамках Програми Ради Європи «Посилення доброго демократичного врядування і стійкості в Україні» консультанткою Лесею ФЕДЧЕНКО

Запитання 1:

У яких випадках при розірванні трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця потрібно отримувати згоду профспілкового органу? Який порядок отримання такої згоди? У яких випадках обов'язкове отримання такої згоди під час дії воєнного стану?

Відповідь:

Загальні випадки, коли згода профспілки потрібна. Випадки, в яких розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця здійснюється **за попередньою згодою** виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), передбачені у ст. 43 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП).

Такими випадками є розірвання трудового договору з підстав, передбачених:

- **п. 1 ст. 40 КЗпП** - зміни в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації);

- **п. 2 ст. 40 КЗпП** - виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само відмова у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

- **п. 3 ст. 40 КЗпП** - систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;

- **п. 4 ст. 40 КЗпП** - прогул (в тому числі відсутність на роботі більше 3 годин протягом робочого дня) без поважних причин;

- **п. 5 ст. 50 КЗпП** - нез'явлення на роботу протягом більш як 4 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;

- **п. 7 ст. 40 КЗпП** - поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- **п. 2 ст. 41 КЗпП** - винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця;

- **п. 3 ст. 41 КЗпП** - вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

У всіх перелічених вище випадках **звільнення можливе лише за попередньою згодою виборного органу** (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, **членом якої є працівник.**

Порядок отримання згоди профспілки на звільненні працівника. Статтею 43 КЗпП визначено, що у випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової

організації, членом якої є працівник, розглядає у **15-денний строк** обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником. Отже, роботодавець для звернення до профспілки щодо надання згоди на звільнення працівника з ініціативи роботодавця має скласти **обґрунтоване письмове подання**.

Законодавством про працю не встановлено форми, в якій має бути оформлено подання роботодавця. Однак, рішення про розірвання трудового договору з працівником приймає роботодавець, тому саме посадова особа, уповноважена на прийняття та звільнення працівників на підприємстві, установі, організації, вправі звернутися з таким поданням до профспілкового органу. Інші особи вправі звертатися до профспілкового органу з таким поданням виключно у разі надання їм відповідних повноважень.

Надання згоди профспілки на розірвання трудового договору з працівником здійснюється а наступному порядку:

- 1) **виникнення у роботодавця підстав для звільнення працівника;**
- 2) **фіксація роботодавцем відповідних фактів чи обставин, що підтверджують підстави для звільнення;**
- 3) **складення роботодавцем обґрунтованого письмового подання для звернення до профспілки з метою отримання згоди на звільнення працівника (лист за підписом керівника з описом обставин, що є підставою для звільнення)**

Для прикладу: у разі отримання згоди профспілки на звільнення працівника за п.1 ст. 40 КЗПП (скорочення чисельності або штату працівників) до подання роботодавця може додати такі документи:

- копію наказу (розпорядження) про проведення змін в організації виробництва і праці, які спричинили скорочення чисельності чи штату;
- копію наказу (розпорядження)/повідомлення працівника про наступне вивільнення;
- інформацію роботодавця про наявність/відсутність вакантних посад та можливість працевлаштування працівника на іншу посаду, згоду/відмову працівника від запропонованої іншої посади;
- інформацію про переважне право працівника на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці відповідно до ст. 42 КЗПП

Зверніть увагу, що відповідно до ст. 42 КЗПП 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 учбових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) захисників і захисниць України, а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;
- 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, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів

в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;

11) працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року.

Перевага в залишенні на роботі **може надаватися й іншим категоріям працівників**, якщо це передбачено законодавством України.

Крім цього, відповідно до ст. 22 Закону України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 49-4 КЗпП, роботодавець **не пізніше як за 3 місяці** до намічуваних звільнень повинен надати первинним профспілковим організаціям **інформацію щодо заходів по звільненню працівників** та провести з ними консультації. Не виконання роботодавцем вказаних вимог закону може слугувати однією з підстав для обґрунтування рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору з працівником.

Відповідно до п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» (далі – постанова Пленуму № 9) розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати:

- чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

- чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника;

- які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації;

- чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі;

- чи попереджався працівник за 2 місяці про наступне вивільнення.

4) розгляд профспілковим органом подання роботодавця;

Відповідно до ст. 43 КЗпП подання роботодавця 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 15-денного строку. 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 роботодавця про прийняте рішення у письмовій формі **в 3-денний строк** після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору. Термін розгляду профспілковим органом подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником **становить 15 днів** з моменту його надходження.

5) звільнення працівника у разі отримання згоди профспілки;

Роботодавець має право звільнити працівника **не пізніше одного місяця** після отримання погодження профспілки. Однак, згода профспілки не зобов'язує роботодавця звільняти працівника. Тобто, роботодавець може змінити своє рішення щодо звільнення працівника у будь-який момент.

6) оформлення роботодавцем звільнення працівника та проведення розрахунку при звільненні.

Коли згода профспілки не потрібна. Статтею 43-1 КЗпП передбачено випадки, коли розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця здійснюється без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Відповідно до цієї статті розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:

- ліквідації підприємства, установи, організації;
- незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;
- 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 працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України «Про державну службу», 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 роботодавця, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;
- призову або мобілізації під час особливого періоду роботодавця - фізичної особи;
- звільнення працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Також згода профспілки не потрібна у разі розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і п. 2 і 3 статті 41 КЗпП з: прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України чи органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового та митного законодавства (ст. 43 КЗпП).

Під час дії воєнного стану. Особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» визначає Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Статтею 5 цього Закону визначено **особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у період дії воєнного стану.**

Так, відповідно до ч. 1 вказаної статті у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Також ч. 2 згаданої статті визначає, що у період дії воєнного стану **норми ст. 43 КЗпП не застосовуються**, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Таким чином, у період воєнного стану звільнення працівників з ініціативи роботодавця (у випадках, передбачених законом) здійснюється **без отримання згоди профспілкового органу за винятком випадків звільнення працівників, обраних до профспілкового органу.**

Отже, у період дії воєнного стану згода профспілкового органу необхідна виключно у разі звільнення працівників, обраних до профспілкового органу.

Запитання 2: Яка стаття закону є підставою для звільнення начальника військової адміністрації населеного пункту, якщо Розпорядження Президента України про його звільнення не містить посилання на статтю?

Відповідь:

Відповідно до ч. 3 ст. 4 Закону України від 12.05.2015 р. № 389-VIII «Про правовий режим воєнного стану» військову адміністрацію населеного пункту (населених пунктів) очолює начальник, який призначається на посаду та звільняється з посади Президентом України за пропозицією Генерального штабу Збройних Сил України або відповідної обласної державної адміністрації.

Розпорядження Президента України про звільнення начальника військової адміністрації населеного пункту не містить посилання на статтю закону, але містить дату прийняття рішення про його звільнення (дату видання Президентом України Розпорядження). Отже, звільнення особи з посади начальника військової адміністрації населеного пункту фактично відбувається на підставі п. 9 ст. 36 КЗпП (підстави, передбачені іншими законами). Днем звільнення особи з роботи є день прийняття Президентом України відповідного рішення, цей же день буде останнім днем роботи цієї особи на посаді начальника військової адміністрації населеного пункту. Ця ж стаття має бути зазначена у трудовій книжці працівника на його вимогу відповідно до ст. 48 КЗпП (у графі 2: *дата звільнення* ; у графі 3: *Звільнено з посади начальника військової адміністрації _____ району _____ області, п. 9 ст. 36 КЗпП України*; у графі 4: *Розпорядження Президента України від _____ р. № _____*).

Запитання 3:

Чи може начальник військової адміністрації населеного пункту приймати осіб на службу в органи місцевого самоврядування на посади в апараті відповідної ради?

Відповідь:

Відповідно до ст. 4 Закону України від 12.05.2015 р. № 389-VIII «Про правовий режим воєнного стану» на територіях, на яких введено воєнний стан, для забезпечення дії Конституції та законів України, забезпечення разом із військовим командуванням запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, оборони, цивільного захисту, громадської безпеки і порядку, захисту критичної інфраструктури, охорони прав, свобод і законних інтересів громадян можуть утворюватися тимчасові державні органи - військові адміністрації. Рішення про утворення військових адміністрацій приймається Президентом України за поданням обласних державних адміністрацій або військового командування.

Військові адміністрації населених пунктів утворюються в межах територій територіальних громад, у яких сільські, селищні, міські ради та/або їхні виконавчі органи, та/або сільські, селищні, міські голови не здійснюють покладені на них Конституцією та законами України повноваження, а також в інших випадках, передбачених цим Законом.

Військову адміністрацію населеного пункту (населених пунктів) очолює начальник, який призначається на посаду та звільняється з посади Президентом України за пропозицією Генерального штабу Збройних Сил України або відповідної обласної державної адміністрації. Начальником військової адміністрації населеного пункту (населених пунктів) може бути призначений відповідний сільський, селищний, міський голова.

Повноваження начальника військової адміністрації визначені у ч. 6 ст. 15 зазначеного закону, згідно якої він:

- 1) забезпечує на відповідній території додержання Конституції і законів України, виконання актів Президента України та відповідних органів виконавчої влади;
- 2) організовує роботу відповідної військової адміністрації та здійснює керівництво її діяльністю, несе персональну відповідальність за виконання військовою адміністрацією покладених на неї повноважень;
- 3) призначає на посади та звільняє з посад посадових і службових осіб, інших працівників відповідної військової адміністрації;
- 4) є розпорядником бюджетних коштів;
- 5) представляє відповідну військову адміністрацію та територіальну громаду у відносинах із державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, громадянами;

6) звертається до суду щодо визнання незаконними актів органів місцевого самоврядування, місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій, які обмежують права та інтереси територіальної громади;

7) укладає від імені територіальної громади, відповідної військової адміністрації договори згідно із законодавством;

8) видає накази та розпорядження у межах своїх повноважень, які мають таку ж юридичну силу, що і рішення відповідної ради (рад). Накази, видані в межах повноважень місцевих рад, мають бути оприлюднені, крім тих, що містять інформацію з обмеженим доступом;

9) веде особистий прийом громадян та забезпечує на відповідній території додержання законодавства щодо розгляду звернень громадян та громадських об'єднань.

Відповідно до ч. 2 ст. 10 вказаного Закону у разі утворення військової адміністрації населеного пункту (населених пунктів) Верховна Рада України за поданням Президента України може прийняти рішення про те, що у період дії воєнного стану та 30 днів після його припинення чи скасування:

1) начальник військової адміністрації:

крім повноважень, віднесених до його компетенції цим Законом, здійснює повноваження сільської, селищної, міської ради, її виконавчого комітету, сільського, селищного, міського голови;

може затвердити тимчасову структуру виконавчих органів сільської, селищної, міської ради (для працівників, посади яких не включені до тимчасових штатних розписів, оголошується простій або здійснюється їх переведення на рівнозначну чи нижчу посаду);

2) апарат сільської, селищної, міської ради та її виконавчого комітету, інші виконавчі органи (з урахуванням абзацу третього пункту 1 цієї частини), комунальні підприємства, установи та організації відповідної територіальної громади підпорядковуються начальнику відповідної військової адміністрації.

Отже, у разі здійснення начальником військової адміністрації населеного пункту повноважень сільської, селищної, міської ради, її виконавчого комітету, сільського, селищного, міського голови він може приймати осіб на службу у відповідний орган місцевого самоврядування, у тому числі - на посади в апараті відповідної ради.

Зверніть увагу, що у період дії воєнного стану відповідно до ч. 5 ст. 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» особи призначаються на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації **без конкурсного відбору**, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, призначені у такий спосіб, не можуть бути переведені на інші посади державної служби або посади в органах місцевого самоврядування.

Запитання 4:

Чи може начальник обласної військової адміністрації преміювати начальників військових адміністрацій населених пунктів відповідної області, у тому числі військовослужбовців, відряджених до відповідних військових адміністрацій населених пунктів?

Відповідь:

Механізм фінансового забезпечення діяльності військових адміністрацій, зокрема здійснення оплати праці працівників та грошового забезпечення військовослужбовців військових формувань, утворених відповідно до законів, осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів, служби цивільного захисту, які відряджаються до них в установленому законодавством порядку, визначений Порядком фінансового забезпечення діяльності військових адміністрацій, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 01.04.2022 р. № 397.

Відповідно до п. 4 зазначеного Порядку розмір заробітної плати працівників військових адміністрацій населених пунктів визначається згідно з умовами оплати праці, встановленими для працівників відповідних органів місцевого самоврядування.

Військовослужбовцям військових формувань, утворених відповідно до законів, особам рядового і начальницького складу правоохоронних органів, служби цивільного захисту, відрядженим до військових адміністрацій, виплачується грошове забезпечення виходячи з посадового окладу, окладу за військовим (спеціальним) званням, інші щомісячні види грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, винагороди, які мають постійний характер, премії) та одноразові додаткові види грошового забезпечення в порядку та розмірах, установлених нормативно-правовими актами для військовослужбовців військових формувань, утворених відповідно до законів, осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів, служби цивільного захисту, за останньою посадою, займаною перед відрядженням.

Виплата грошового забезпечення здійснюється з урахуванням вимог постанови Кабінету Міністрів України від 28.02.2022 р. № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» за рахунок коштів:

- установ і організацій, з яких такі категорії осіб відряджено до військових адміністрацій;
- обласних та районних військових адміністрацій, бюджетів територіальних громад для категорії осіб, відряджених до військово-цивільних адміністрацій та призначених (перепризначених) до військових адміністрацій.

Рішення про виплату премії та розмір додаткової винагороди начальникам військових адміністрацій населених пунктів, військовослужбовцям військових формувань, утворених відповідно до законів, особам рядового і начальницького складу правоохоронних органів, служби цивільного захисту, відрядженим до військових адміністрацій або військово-цивільних адміністрацій та призначеним (перепризначеним) до обласних, районних військових адміністрацій та військових адміністрацій населених пунктів, приймається начальником відповідної обласної військової адміністрації.

Отже, начальник відповідної обласної адміністрації може прийняти рішення про виплату премії начальнику військової адміністрації населеного пункту, у тому числі – військовослужбовцю, відрядженому до військової адміністрації та призначеному (перепризначеному) до військової адміністрації населеного пункту, та визначити розмір додаткової винагороди, видавши відповідне розпорядження.