

ВИРІШЕННЯ ПИТАНЬ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ РАЙОННИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, СТВОРЕНИХ НА НОВІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ОСНОВІ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ



Рада Європи **2020**

Міністерство розвитку
громад та територій України



ВИРІШЕННЯ ПИТАНЬ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ РАЙОННИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, СТВОРЕНИХ НА НОВІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ОСНОВІ

Методичні рекомендації

Авторка:

Федченко Леся, експертка групи з юридичних питань Офісу підтримки реформи децентралізації влади при Мінрегіоні, консультантка Ради Європи.

Під загальним рецензуванням **Павлюк Оксани**, керівниці експертної групи розвитку місцевого самоврядування Директорату з питань розвитку місцевого самоврядування, територіальної організації влади та адміністративно-територіального устрою Міністерства розвитку громад та територій України.

Методичні рекомендації щодо вирішення питань кадрового забезпечення діяльності районних державних адміністрацій, створених на новій територіальній основі. У публікації подано методичні рекомендації та зразки документів щодо вирішення питань кадрового забезпечення діяльності районних державних адміністрацій, створених на новій територіальній основі. Ця інформація є вільною для копіювання, перевидання та поширення по всій території України всіма способами, якщо вони здійснюються безоплатно для кінцевого споживача і якщо при такому копіюванні, перевиданні та поширенні є обов'язкове посилання на авторку і суб'єкта майнового права на цю інформацію.

Публікація створена на замовлення Міністерства розвитку громад та територій України за підтримки Ради Європи.

Авторка висловлює подяку за участь у створенні публікації консультантці Ради Європи **Гнидюк Наталії**.

Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю її авторки та не може жодним чином сприйматися як такий, що відображає офіційну позицію Ради Європи та її держав-членів.

ВИРІШЕННЯ ПИТАНЬ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ РАЙОННИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, СТВОРЕНИХ НА НОВІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ОСНОВІ

Методичні рекомендації

З ухваленням Верховною Радою України Постанови від 17.07.2020 року № 807 «Про утворення та ліквідацію районів» в Україні із ліквідованих 490 районів утворено 136 укрупнених. У кожному з ліквідованих районів діють наразі відповідні районні державні адміністрації.

Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо впорядкування окремих питань організації та діяльності органів місцевого самоврядування та районних державних адміністрацій», внесено зміни до Закону України від 09.04.1999 року № 586-XIV «Про місцеві державні адміністрації», доповнивши його статтю 71 такого змісту:

«Стаття 71. Утворення та реорганізація районних державних адміністрацій

1. Утворення та реорганізація районних державних адміністрацій здійснюється Кабінетом Міністрів України після прийняття Верховною Радою України рішення про утворення і ліквідацію районів з урахуванням особливостей, встановлених цим Законом.
2. Під час реорганізації юридичних осіб – районних державних адміністрацій, їхніх структурних підрозділів не застосовуються положення законодавства щодо:
 - необхідності одержання згоди кредиторів стосовно заміни боржника у зобов'язанні (переведення боргу);
 - права кредиторів вимагати у зв'язку з проведенням реорганізації забезпечення виконання зобов'язань, їх дострокового припинення або виконання та відшкодування збитків;
 - неможливості завершення реорганізації до задоволення вимог, заявлених кредиторами.
3. У разі здійснення реорганізації районних державних адміністрацій, зазначених у частині третій цієї статті, шляхом приєднання, повноваження з управління справами таких юридичних осіб, забезпечення підготовки та прийняття районними державними адміністраціями, що припиняються, та їхніми посадовими особами рішень як суб'єктів владних повноважень, з дня прийняття рішення про початок реорганізації здійснює голова районної державної адміністрації, до якої здійснюється приєднання інших юридичних осіб.
4. Порядок здійснення заходів щодо утворення та реорганізації районних державних адміністрацій, а також правонаступництва майна, прав та обов'язків, які належали районним державним адміністраціям, що припиняються, визначаються Кабінетом Міністрів України з урахуванням Бюджетного кодексу України та Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні».
5. Відповідні районні державні адміністрації, їхні структурні підрозділи, утворені як юридичні особи публічного права, реорганізуються в межах граничної чисельності, умов оплати праці працівників і норм витрат, встановлених Кабінетом Міністрів України».

Крім цього передбачається доповнити статтю 1 нормою, згідно з якою утворення, реорганізація і ліквідація, найменування та перейменування місцевих державних адміністрацій здійснюється Кабінетом Міністрів України у визначеному ним порядку.

Тобто, після схвалення Закону буде прийняте рішення Уряду про утворення, реорганізацію і ліквідацію, найменування та перейменування місцевих державних адміністрацій.

Цей процес включатиме в себе, у тому числі, питання кадрового забезпечення як місцевих державних адміністрацій, які перебуватимуть у стадії реорганізації, так і місцевих державних адміністрацій, які будуть утворюватися рішенням Уряду.

ПИТАННЯ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРО НАСТУПНЕ ВИВІЛЬНЕННЯ (ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ/ЗВІЛЬНЕННЯ) ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ РАЙОННИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ

Для того, щоб пройти всі процедури, що стосуються забезпечення трудових прав державних службовців, які працюють у районних державних адміністраціях, відповідно до законодавства, необхідно дотримуватися як положень законодавства про працю, так і враховувати осо-

бливості, передбачені для цієї категорії працівників законодавством про державну службу.

ОСОБЛИВОСТІ, ПЕРЕДБАЧЕНІ ДЛЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗАКОНОДАВСТВОМ ПРО ПРАЦЮ

Щодо строку персонального попередження про наступне вивільнення. У розумінні КЗпП вивільненням називають розірвання трудового договору з працівником внаслідок змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу на підставі пункту 1 частини 1 статті 40 КЗпП.

Державні службовці повинні бути попереджені про можливе вивільнення **за 30 календарних днів**.

Окрім того **вивільнення державних службовців здійснюється без:**

- врахування переважного права працівника на залишення на роботі, передбаченого статтею 42 КЗпП;
- обов'язку для роботодавця одночасно з попередженням про наступне вивільнення пропонувати працівнику іншу роботу (посаду).

Щодо попередньої згоди профспілки на звільнення. Державні службовці звільняються з підстав, передбачених пунктом 1 частини 1 статті 40 КЗпП без попередньої згоди профспілки (відповідно до абзацу 7 частини другої статті 431 КЗпП).

Статтею 40 КЗпП передбачено, що **особливості звільнення окремих категорій працівників** з підстав, передбачених пунктом 1 частини 1 цієї статті, а також особливості застосування до них положень частини 2 цієї статті, статей 42, 42-1, частин 1, 2 і 3 статті 49-2, статті 74, частини 3 статті 121 цього Кодексу, встановлюються законом, що регулює їхній статус, а саме Законом України від 10.12.2015 р. № 889 «Про державну службу» (далі – Закон № 889).

Відповідно до пункту 3-1 частини 1 статті 17 Закону № 889 **повноваження керівника державної служби** у місцевих державних адміністраціях здійснюють:

- **керівник апарату** - в апараті місцевої державної адміністрації та її структурних підрозділах (крім структурних підрозділів зі статусом юридичних осіб публічного права);
- **керівник структурного підрозділу зі статусом юридичної особи публічного права** - у такому підрозділі;

Відповідно до частини 2 статті 17 Закону № 889 **керівник державної служби:**

- призначає громадян України, які пройшли конкурсний відбір, на посади державної служби категорій «Б» і «В», звільняє з таких посад відповідно до цього Закону (пункт 4);
- укладає та розриває контракти про проходження державної служби відповідно до пункту 3 частини 2 статті 34 цього Закону у порядку, передбаченому Кабінетом Міністрів України (пункт 4-1);
- виконує функції роботодавця стосовно працівників державного органу, які не є державними службовцями (пункт 11).

Згідно частини 1 статті 87 Закону підставою для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення, є:

- скорочення чисельності або штату державних службовців, скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців, реорганізація державного органу (пункт 1 частини 1);
- ліквідація державного органу (пункт 1-1 частини 1).

Відповідно до частини 3 статті 87 Закону № 889 суб'єкт призначення або керівник державної служби **попереджає державного службовця про наступне звільнення** на підставі пунктів 1 та 1-1 частини 1 цієї статті у письмовій формі **не пізніше ніж за 30 календарних днів**.

Суб'єкт призначення або керівник державної служби **може пропонувати державному службовцю** будь-яку вакантну посаду державної служби у тому самому державному органі (за наявності).

Державний службовець, якого звільнено на підставі пункту 1 частини першої цієї статті, у разі створення в державному органі, з якого його звільнено, нової посади чи появи вакантної посади, що відповідає кваліфікації державного службовця, протягом 6 місяців з дня звільнення за рішенням суб'єкта призначення може бути призначений на рівнозначну або нижчу посаду державної служби, якщо він був призначений на посаду в цьому органі за результатами конкурсу.

Частина 4 статті 87 Закону № 889 передбачає, що у разі звільнення з державної служби на підставі пунктів 1 та 1-1 частини 1 цієї статті державному службовцю виплачується вихідна допомога у розмірі двох середньомісячних заробітних плат.

Отже, на підставі прийнятого Урядом рішення щодо реорганізації місцевої державної адміністрації керівник апарату місцевої державної адміністрації (керівник структурного підрозділу зі статусом юридичної особи публічного права)/або інша особа, визначена рішенням Уряду про реорганізацію, не пізніше ніж за 30 календарних днів до дня запланованого звільнення має персонально попередити всіх працівників, які є державними службовцями, про їх наступне вивільнення у зв'язку із реорганізацією чи ліквідацією місцевої державної адміністрації.

У зв'язку з тим, що законодавством не встановлено форму такого попередження, а лише зазначено, що воно має бути персональним, керівник апарату районної державної адміністрації попереджає державних службовців відповідної районної державної адміністрації шляхом видання наказу:

_____ РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

НАКАЗ

від «___» _____ 2020 року

№ _____

**Про попередження працівників
про наступне вивільнення
у порядку статті 87 Закону
України «Про державну службу»**

Відповідно до _____ Кабінету Міністрів України від «___» _____ 2020 року № _____ «Про _____», керуючись пунктом 1 частини 2 статті 87 Закону України «Про державну службу»,

НАКАЗУЮ:

1. Попередити про наступне вивільнення у зв'язку із реорганізацією _____ районної державної адміністрації працівників _____ районної державної адміністрації:

- Василенко Василю Василювну – начальника загального відділу;
- Сидоренка Сидора Сидоровича – головного спеціаліста загального відділу;
- Іваненко Іванну Іванівну – начальника юридичного відділу;
- Сергієнка Сергія Сергійовича – провідного спеціаліста юридичного відділу;
-
-
-

2. Звільнення працівників здійснити до «___» _____ 2020 року.

3. Ознайомити з цим наказом під особистий підпис всіх зазначених у ньому осіб (Петренко П.П.).

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Керівник апарату _____

районної державної адміністрації (підпис)

Миколаєнко М.М.

Додаток 1
до наказу
від «___» _____ 2020 р. № _____

Лист особистого ознайомлення
з наказом від «___» _____ 2020 р. № _____
про попередження працівників про наступне вивільнення працівників
у порядку ст. 87 Закону України «Про державну службу»

	Прізвище, ім'я, по-батькові працівника	Посада	Дата ознайомлення	Особистий підпис
1	Василенко Василь Васильович	начальник загального відділу	__ . __ . 2020 р.	(підпис)
2	Сидоренко Сидір Сидорович	головний спеціаліст загального відділу	__ . __ . 2020 р.	(підпис)
3	Іваненко Іванна Іванівна	начальник юридичного відділу	__ . __ . 2020 р.	(підпис)
4	Сергієнко Сергій Сергійович	провідний спеціаліст юридичного відділу	__ . __ . 2020 р.	(підпис)
...			__ . __ . 2020 р.	(підпис)
...			__ . __ . 2020 р.	(підпис)
...			__ . __ . 2020 р.	(підпис)
...			__ . __ . 2020 р.	(підпис)

Зверніть увагу, що відповідно до частини 5 статті 87 Закону № 889 наказ (розпорядження) про звільнення державного службовця у випадках, передбачених частиною 1 цієї статті, **може бути виданий суб'єктом призначення або керівником державної служби у період тимчасової непрацездатності державного службовця або його відпустки** 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. У такому випадку оформлення і видача трудової книжки, а також розрахунок при звільненні проводяться протягом 7 днів з дня звільнення.

Таким чином, державні службовці районної державної адміністрації, попереджені про наступне звільнення, продовжують виконання своїх службових обов'язків до дня звільнення.

У день звільнення, визначений у наказі про попередження про наступне звільнення, керівник апарату районної державної адміністрації видає наказ про звільнення державних службовців:

_____ РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

НАКАЗ

від «___» _____ 2020 року

№ _____

Про звільнення працівників _____ районної державної адміністрації

Відповідно до _____ Кабінету Міністрів України від «___» _____ 2020 року № _____ «Про _____» та наказу «Про попередження працівників про наступне звільнення у порядку статті 87 Закону України «Про державну службу», керуючись статтею 87 Закону України «Про державну службу»,

НАКАЗУЮ:

1. Звільнити на підставі пункту 1 частини 1 статті 87 Закону України «Про державну службу» у зв'язку із реорганізацією _____ районної державної адміністрації працівників _____ районної державної адміністрації:

Василенко Василю Василю – начальника загального відділу;

Сидоренка Сидора Сидоровича – головного спеціаліста загального відділу;

Іваненко Іванну Іванівну – начальника юридичного відділу;

Сергієнка Сергія Сергійовича – провідного спеціаліста юридичного відділу;

.....;

.....;

.....

2. Провести повний розрахунок із звільненими працівниками, виплатити вихідну допомогу у розмірі двох середньомісячних заробітних плат та видати належно оформлені трудові книжки (Дмитренко Д.Д.).

3. Ознайомити з цим наказом під особистий підпис всіх зазначених у ньому працівників

протягом одного робочого дня та видати їм копію цього наказу (Петренко П.П.).

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Керівник апарату _____

районної державної адміністрації (підпис)

Миколаєнко М.М.

З наказом ознайомлені:

П.І.Б. (підпис) (дата)

П.І.Б. (підпис) (дата)

П.І.Б. (підпис) (дата)

П.І.Б. (підпис) (дата)

Нагадаємо вимоги КЗпП, які поширюються у тому числі і на випадки звільнення державних службовців.

У день звільнення працівнику належить:

- видати копію наказу про звільнення (вимога статті 47 КЗпП);
- провести розрахунок та видати належно оформлену трудову книжку (вимога статті 47);
- виплатити вихідну допомогу (вимога статті 44 КЗпП).

У трудову книжку державного службовця вноситься відповідний запис про звільнення державних службовців:

№	Дата			Відомості про прийом на роботу, Переведення на іншу роботу і звільнення (із зазначенням причин і посиланням на статтю, пункт закону)	На підставі чого внесено запис (документ, його дата і номер)
	Число	Місяць	Рік		
	___	___	___	<i>Звільнено з посади у зв'язку із реорганізацією</i>	<i>Наказ</i>
				<i>_____ районної державної адміністрації, п. 1</i>	<i>від ____ . ____ р.</i>
				<i>ч. 1 статті 87 Закону України «Про державну службу».</i>	<i>№ ____.</i>
				<i>М.П. (посада) (підпис) П.І.Б.</i>	

ПИТАННЯ ПЕРЕВЕДЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Процедура переведення державних службовців також чітко регламентована Законом № 889.

Згідно частини 1 статті 41 Закону № 889 державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійних компетентностей може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу:

1. на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), - за рішенням керівника державної служби або суб'єкта призначення;
2. на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в

іншій місцевості (в іншому населеному пункті), - за рішенням суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець.

Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу.

У частині 2 статті 41 Закону № 889 наголошується, що **переведення державного службовця здійснюється лише за його згодою.**

Крім дозволів, дана стаття Закону встановлює певні заборони – відповідно до частини 3 статті 41 **не допускається** переведення в іншу місцевість державного службовця - вагітної жінки або особи, яка є єдиним опікуном дитини віком до 14 років, а також державного службовця, який у встановленому законодавством порядку визнаний особою з інвалідністю. Не допускається таке переведення також у разі виникнення у державного службовця особливо важливих особистих або сімейних обставин.

Згідно частини 4 статті 41 Закону № 889 **у разі переведення державного службовця на іншу посаду йому виплачується заробітна плата, що відповідає посаді, на яку його переведено.**

За нормами частини 5 цієї ж статті суб'єкт призначення з урахуванням професійної підготовки та професійних компетентностей може прийняти рішення про одночасне переведення не менше двох державних службовців між посадами, які вони займають. При цьому переведення здійснюється лише на рівнозначні посади та за згодою державних службовців.

Так, відповідно до частини 5 статті 22 цього Закону у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації державного органу переведення державного службовця на **рівнозначну або нижчу (за його згодою) посаду** в державному органі, якому передаються повноваження та функції такого органу, за рішенням суб'єкта призначення може здійснюватися **без обов'язкового проведення конкурсу.**

Отже, на наявності посади, на яку може бути переведений державний службовець, у період дії строку попередження про наступне вивільнення, таку посаду необхідно йому запропонувати та отримати його згоду на переведення.

Переведення на службу в органи місцевого самоврядування. Відповідно до пункту 4 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо впорядкування окремих питань організації та діяльності органів місцевого самоврядування та районних державних адміністрацій» під час реорганізації районних державних адміністрацій у зв'язку із змінами в адміністративно-територіальному устрої України переведення державного службовця на посаду служби в органах місцевого самоврядування здійснюється **без обов'язкового проведення конкурсу**, за умови відповідності його професійної компетентності кваліфікаційним вимогам до відповідної посади. Це означає, що у разі відповідності професійної компетентності державного службовця кваліфікаційним вимогам до посади, на яку він бажає працевлаштуватися в органі місцевого самоврядування, конкурс проводити не обов'язково. Типові професійно-кваліфікаційні характеристики посадових осіб місцевого самоврядування визначені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 07.11.2019 р. № 203.

ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРО НАСТУПНЕ ВИВІЛЬНЕННЯ (ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ/ ЗВІЛЬНЕННЯ) ПРАЦІВНИКІВ РАЙОННИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЯКІ НЕ Є ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ

На працівників районних державних адміністрацій, які не є державними службовцями, поширюються положення КЗпП щодо порядку вивільнення, без особливостей, встановлених для державних службовців.

Пункт 1 статті 40 КЗпП визначає розірвання трудового договору з працівником внаслідок змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників як звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Розірвання трудового договору з працівником за підставі пункту 1 статті 40 КЗпП ще називають «вивільнення», яке має відбуватися у порядку, передбаченому статтею 49-2 КЗпП:

По-перше, про наступне вивільнення працівників необхідно персонально попередити не пізніше ніж за 2 місяці.

По-друге, при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці необхідно врахувати переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

По-третє, одночасно з попередженням про звільнення власник або уповноважений ним орган має запропонувати працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, крім випадків, передбачених цим Кодексом (повної ліквідації підприємства, установи, організації). При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Попередження про наступне вивільнення. Працівники районних державних адміністрацій продовжують працювати на своїх посадах до закінчення процедури реорганізації, якщо раніше не будуть переведені на іншу роботу або звільнені за власним бажанням чи угодою сторін.

Як вже було вказано, згідно статті 49-2 КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 2 місяці. То ж, у разі, якщо точна дата фактичного вивільнення працівників невідома – жодного порушення у попередженні працівників раніше, ніж за 2 місяці, не буде. А от якщо від дня попередження до дати фактичного звільнення з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП, пройде менше 2 місяців - це вважатиметься порушенням законодавства про працю.

Відповідно до статті 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 переважне право 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 особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», 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 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

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України (вагітним жінкам або особам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, або шестирічного за медичним висновком відповідно до статті 184 Кодексу законів про працю України).

Отже, при попередженні про наступне вивільнення необхідно вирішити, які працівники:

1	мають переважне право на залишення на роботі
2	можуть бути переведені на іншу роботу (відповідно до їх кваліфікації та досвіду роботи, у разі їх згоди та наявності вакансій у штатному розписі)
3	не можуть бути переведені на іншу роботу (відсутні вакантні посади згідно їх кваліфікації та досвіду роботи або вони відмовилися від запропонованої їм посади) і підлягають звільненню з роботи

Відповідно до частини 2 статті 17 Закону № 889 керівник державної служби **виконує функції роботодавця стосовно працівників державного органу, які не є державними службовцями (пункт 11).**

Отже, попереджувати працівників районної державної адміністрації має керівник державної служби у цьому органі/або особа, визначена рішенням КМУ про реорганізацію.

НАКАЗ

від «___» _____ 2020 року

№ _____

**Про попередження працівників
про наступне вивільнення у порядку
статті 49-2 Кодексу законів про працю України**

На підставі _____ Кабінету Міністрів України від _____ 20__ року № _____
«_____», відповідно до пункту 1 ст. 40 та статті 49-2 Кодексу законів
про працю України,

НАКАЗУЮ:

1. Попередити працівників _____ районної державної адміністрації (згідно зі списком у Додатку 1) про наступне вивільнення у зв'язку із реорганізацією _____ районної державної адміністрації.
2. Фактичне звільнення працівників здійснити не раніше, ніж через 2 місяці з дня цього попередження.
3. Ознайомити з цим наказом під особистий підпис всіх зазначених у ньому осіб (Петренко П.П.).
4. Протягом дії цього попередження здійснювати нарахування та виплату всіх належних працівникам коштів відповідного до чинного законодавства (Василенко Н.Г.).
5. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Керівник апарату _____

районної державної адміністрації (підпис)

Миколаєнко М.М.

Додаток 1
до наказу
від «___» _____ 2020 р. № _____

Лист особистого ознайомлення
з наказом від «___» _____ 2020 р. № _____
про попередження працівників про наступне вивільнення працівників
у порядку ст. 49-3 Кодексу законів про працю України

Прізвище, ім'я, по-батькові працівника	Посада	Дата ознайомлення	Особистий підпис
---	--------	----------------------	---------------------

1	Іваненко Іванна Іванівна	прибиральник службових приміщень	___ . ___ . 2020 р.	(підпис)
2	Сергієнко Сергій Сергійович	водій автотранспортних засобів	___ . ___ . 2020 р.	(підпис)
3	_____	_____	___ . ___ . 2020 р.	(підпис)
4	_____	_____	___ . ___ . 2020 р.	(підпис)
...			___ . ___ . 2020 р.	(підпис)
...			___ . ___ . 2020 р.	(підпис)

За загальним правилом ст. 49-2 КЗпП **пропозиція іншої роботи (посади) для працівника має надходити від роботодавця одночасно з попередженням про наступне вивільнення**. Згідно згаданої статті одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

У разі відсутності посад, вимогам до яких відповідають працівники, їх звільняють за пунктом 1 ст. 40 КЗпП (у зв'язку із реорганізацією). У разі ж наявності посади, вимогам до якої відповідає кваліфікація працівника, – необхідно обов'язково запропонувати йому зайняти цю посаду.

Пропозиція іншої роботи. Пропозицію доцільно робити у письмовому вигляді. Законодавством не встановлено форми такої пропозиції, але вона має зафіксувати факт надходження пропозиції, а також згоду чи відмову працівника.

Пропозицію щодо працевлаштування можна оформити окремим додатком до наказу про попередження працівників про наступне вивільнення.

У випадку неможливості запропонувати працівнику посаду, яка відповідає його кваліфікації такий працівник підлягає звільненню не раніше, чим через 2 місяці після попередження.

Однак, з ініціативи працівника цей строк може бути скорочений, а працівник може звільнитися раніше, до завершення двомісячного строку – як за пунктом 1 статті 40 КЗпП, так і з будь-яких інших підстав (за власним бажанням, стаття 38 КЗпП, за згодою сторін, стаття 36 КЗпП). Для цього працівник подає відповідну заяву.

Керівнику апарату _____ районної державної адміністрації Миколаєнку М.М. водія Сергієнка Сергія Сергійовича
Заява
Прошу звільнити мене з роботи _____ 20__ року за п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. _____ 20__ року (підпис) Сергієнко С.С.

На підставі заяви працівника керівник державної служби видає наказ про звільнення у день, про який просить працівник.

НАКАЗ

від « ____ » _____ 2020 року

№ _____

Про звільнення Сергієнка С.С.

На підставі наказу «Про попередження працівників про наступне вивільнення у порядку ст. 49-2 Кодексу законів про працю України» від ____ _____ 20__ року № ____, керуючись ст. 40, 43-1, 44, 47, 49-2 Кодексу законів про працю України, заяви Сергієнка С.С. від ____ ____ 20__ року,

НАКАЗУЮ:

1. Звільнити Сергієнка Сергія Сергійовича, водія, за п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України ____ ____ 20__ року у зв'язку з реорганізацією _____ районної державної адміністрації.

2. Начальнику відділу бухгалтерського обліку та звітності (Василенко Н.Г.) здійснити повний розрахунок із звільненим працівником (включаючи компенсацію за невикористану щорічну відпустку), у тому числі виплатити вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку.

3. Начальнику організаційного відділу (Демиденко К.О.) оформити належним чином трудову книжку звільненого працівника, видати її на руки працівнику разом з копією цього наказу.

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Керівник апарату _____

районної державної адміністрації (підпис)

Миколаєнко М.М.

З наказом ознайомлений:
Сергієнко С.С. (дата) (підпис)

У трудову книжку працівника, звільненого за п. 1 ст. 40 КЗпП до завершення двомісячного строку, вносимо запис:

№	Дата			Відомості про прийом на роботу, переведення на іншу роботу і звільнення (із зазначенням причин і посиланням на статтю, пункт закону)	На підставі чого внесено запис (документ, його дата і номер)
	Число	Місяць	Рік		
				_____ районна державна адміністрація	
07	14	10	2018	Прийнятий водієм автотранспортних засобів.	Наказ від 13.10.2018 р. № 52.

				_____ районну державну адміністрацію	Розпорядження КМУ
				реорганізовано з __. __. 20__ р. шляхом _____	від __. __. 20__ р.
					№ ____.
08	__	__	20__	Звільнений з роботи у зв'язку із реорганізацією, п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України.	Наказ від __. __. 20__ р.
				М.П. (посада) (підпис) П.І.Б.	№ ____.

У разі звільнення працівника на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП йому належить (у день звільнення):

- видати копію розпорядження про звільнення (стаття 47 КЗпП);
- провести повний розрахунок (стаття 116 КЗпП);
- видати трудову книжку (стаття 47 КЗпП);
- виплатити вихідну допомогу (стаття 44 КЗпП).

Розмір вихідної допомоги не може бути меншим середньомісячного заробітку працівника. Якщо положеннями Колективного договору передбачено більший розмір вихідної допомоги, ніж визначено законодавством, то така виплата повинна здійснюватися у спосіб, який не надає переваги одним працівникам по відношенню до інших.

У разі **звільнення працівника за власним бажанням** (стаття 38 КЗпП), **угодою сторін** (пункт 1 статті 36 КЗпП) – **вихідна допомога працівнику не виплачується.**

Останнім кроком у процесі вивільнення працівників, які не були переведені на інші посади або не звільнилися з власної ініціативи до закінчення двомісячного строку, буде видання наказу про їх звільнення.

_____ РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

НАКАЗ

від «__» _____ 2020 року

№ _____

Про звільнення Іваненко І.І.

На підставі наказу «Про попередження працівників про наступне вивільнення у порядку ст. 49-2 Кодексу законів про працю України» від __ _____ 20__ року № ____, керуючись ст. 40, 43-1, 44, 47, 49-2 Кодексу законів про працю України, у зв'язку з відсутністю можливості працевлаштування на іншу роботу,

НАКАЗУЮ:

1. Звільнити Іваненко Іванну Іванівну, прибиральника службових приміщень, за п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України __ __ 20__ року у зв'язку з реорганізацією _____ районної державної адміністрації.

2. Начальнику відділу бухгалтерського обліку та звітності (Василенко Н.Г.) здійснити повний розрахунок із звільненим працівником (включаючи компенсацію за невикористану щорічну відпустку), у тому числі виплатити вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку.

3. Начальнику організаційного відділу (Демиденко К.О.) оформити належним чином трудову книжку звільненого працівника, видати її на руки працівнику разом з копією цього наказу.

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Керівник апарату _____

районної державної адміністрації (підпис)

Миколаєнко М.М.

З наказом ознайомлений:

Іваненко І.І. (дата) (підпис)

У трудову книжку працівника, звільненого за п. 1 ст. 40 КЗпП, вносимо запис:

№	Дата			Відомості про прийом на роботу, Переведення на іншу роботу і звільнення (із зазначенням причин і посиланням на статтю, пункт закону)	На підставі чого внесено запис (документ, його дата і номер)
	Число	Місяць	Рік		
				_____районна державна адміністрація	
11	03	12	2018	Прийнята прибиральником службових приміщень.	Наказ від 03.12.2018 р. № 141
				_____районну державну адміністрацію	Розпорядження КМУ
				реорганізовано з __.__.20__ р. шляхом _____	від __.__.20__ р. № __.
12	__	__	20__	Звільнена з роботи у зв'язку із реорганізацією, п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України.	Наказ від __.__.20__ р. № __.
				М.П. (посада) (підпис) П.І.Б.	№ __.

Зверніть увагу - **запис про реорганізацію має бути внесено до трудових книжок всіх працівників районної державної адміністрації**, щодо якої прийнято рішення про реорганізацію, незалежно від того, чи підлягає такий працівник звільненню у зв'язку із реорганізацією, чи переведений на іншу роботу.

Районні державні адміністрації ліквідованих районів реорганізуються одним із шляхів: приєднання, злиття та виділ. У всіх трьох випадках правонаступниками районних державних адміністрацій ліквідованих районів є районні державні адміністрації утворених районів.

Порядок дій правонаступника у частині вирішення кадрових питань, а саме питань попередження працівників районних державних адміністрацій ліквідованих районів про наступне вивільнення (переведення на іншу роботу/звільнення) буде наступним:

1. прийняття рішення Кабінету Міністрів України про утворення та реорганізацію районних державних адміністрацій;
2. попередження про наступне вивільнення працівників районних державних адміністрацій ліквідованих районів (державних службовців - не пізніше, ніж за 30 календарних днів, інших працівників - не пізніше, ніж за 2 місяці);
3. пропозиція іншої роботи у районній державній адміністрації утвореного району попередженням про наступне вивільнення працівникам (за наявності вакансії, з урахуванням кваліфікації та досвіду роботи працівника);
4. надання працівниками згоди/відмови щодо запропонованої роботи (посади);
5. переведення працівників, які надали згоду, на запропоновану роботу (посади) у районній державній адміністрації утвореного району (у разі переведення державних службовців на рівнозначну або нижчу посаду – без конкурсу);
6. звільнення працівників, які відмовилися від пропозиції іншої роботи/яким не запропоновано іншу роботу (у зв'язку із відсутністю відповідної вакансії) – державних службовців не раніше, ніж через 30 календарних днів, інших працівників - не раніше, ніж через 2 місяці з дня попередження про наступне вивільнення (раніше встановлених строків – тільки з ініціативи працівника).

Для нотаток



Дізнатись більше про Раду Європи та сприяння децентралізації і реформі місцевого самоврядування можна тут:

www.slg-coe.org.ua

www.facebook.com/sglcoe/

www.coe.int

Рада Європи є провідною правозахисною організацією континенту. До її складу входять 47 держав-членів, 28 з яких є членами Європейського Союзу. Усі держави-члени Ради Європи підписали Європейську конвенцію з прав людини – договір, спрямований на захист прав людини. Європейський суд з прав людини здійснює нагляд за виконанням Конвенції в державах-членах.