



# **Реорганізація закладів охорони здоров'я. Гарантії працівників**

**Київ  
2013**



## ЗМІСТ

1. Визначення понять.....	3
2. Дії власника або уповноваженого ним органу при реорганізації закладу охорони здоров'я .....	4
3. Реорганізація закладу охорони здоров'я, яка супроводжується скороченням штату та чисельності працівників.....	5
4. Схема організації скорочення штатів в закладі охорони здоров'я .....	7
5. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників.....	8
6. Обмеження на звільнення окремих категорій працівників.....	9
7. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди профспілкового органу.....	10
8. Виплати працівникові у разі припинення трудового договору.....	11
9. Додаток: <i>Наказ Міністерства соціальної політики України, від 31.05.2013, № 317 «Про затвердження форми звітності N 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» та Порядку її одання»</i> .....	12

## Визначення понять

### Припинення юридичної особи

**Реорганізація** - припинення діяльності юридичної особи, внаслідок якої відбувається перехід усіх її прав та обов'язків до новоствореного суб'єкта ( правонаступника). Реорганізація є одночасно способом припинення діяльності діючої юридичної особи та способом утворення нової юридичної особи.

#### Злиття

усі майнові права та обов'язки кожного суб'єкта господарювання переходять до суб'єкта господарювання, що утворений внаслідок злиття.

#### Приєднання

у разі приєднання одного або кількох суб'єктів господарювання до іншого суб'єкта господарювання до цього останнього переходять усі майнові права та обов'язки приєднаних суб'єктів господарювання.

#### Поділ

усі майнові права і обов'язки переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках до кожного з нових суб'єктів господарювання, що утворені внаслідок цього поділу.

#### Перетворення

у разі перетворення до нової юридичної особи переходять усе майно, усі права та обов'язки попередньої юридичної особи.

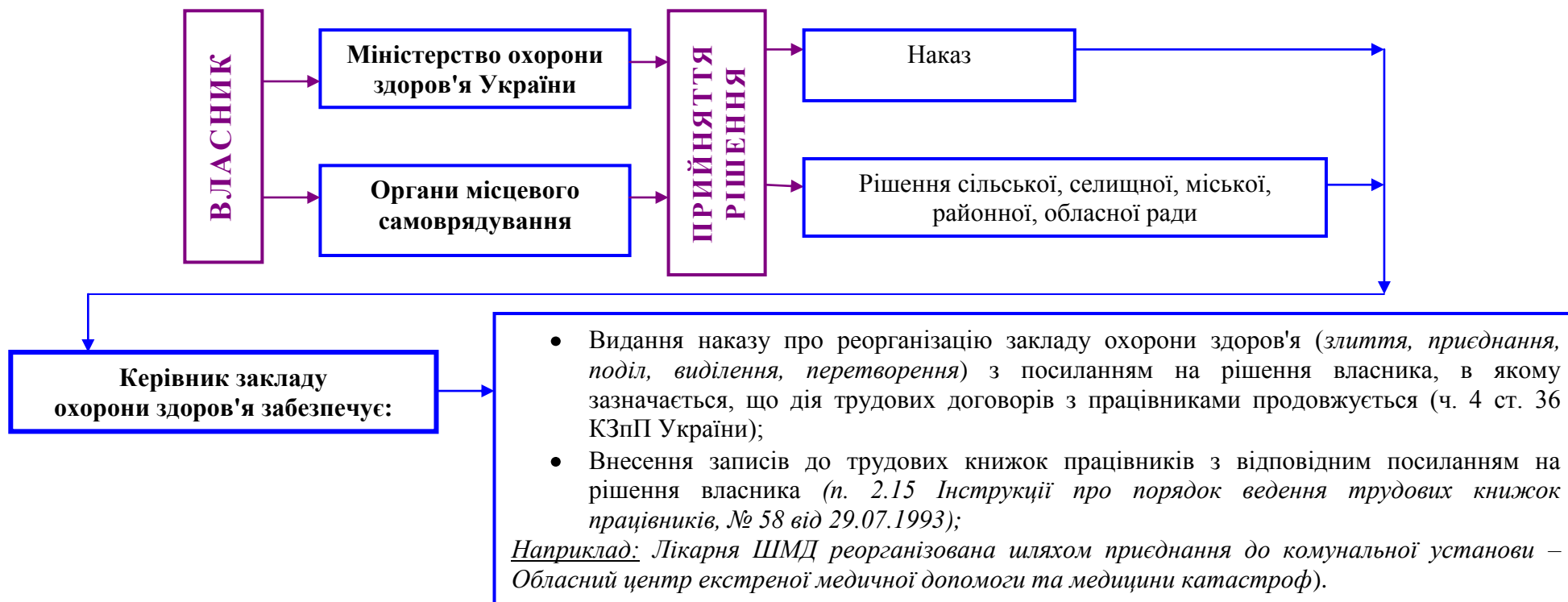
#### Виділення

перехід за розподільчим балансом частини майна, прав та обов'язків юридичної особи до однієї або кількох створюваних нових юридичних осіб. Виділення не передбачає припинення юридичної особи.

*У разі реорганізації підприємства (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників.*

**Ліквідація** - припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки. У разі ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

## Дії власника або уповноваженого ним органу при реорганізації закладу охорони здоров'я



**Коментар:** Для визначення правонаступника у наказі, рішенні зазначається яким саме чином реорганізований заклад (*шляхом злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення*). Також окремим пунктом зазначається, що трудові відносини з працівниками закладу охорони здоров'я продовжуються, з посиланням на ч.4 ст. 36 КЗпП України.

**Коментар:** У разі переведення працівника при реорганізації до новоутвореної юридичної особи (пункт 5, частина 1 статті 36 КЗпП України) необхідно враховувати, що:

- працівник втрачає право на відпустку більшої тривалості, якою користувався до введення в дію Закону України «Про відпустки» (наявність факту звільнення з однієї установи та прийняття в іншу);
- втрачає право на відпустку за безперервну роботу тривалістю три календарних дні для деяких категорій працівників (пункт «н» статті 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я) тощо.

Також новий роботодавець повинен врахувати, що працівник, переведений на роботу в інший заклад, який повністю або частково не використав щорічні основну та додаткову відпустки і не одержав за них компенсації, має право на такі відпустки до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення, у тому числі право на одержання компенсації за невикористані відпустки та на виплату матеріальної допомоги на оздоровлення.

## Реорганізація закладу охорони здоров'я, яка супроводжується скороченням штату та чисельності працівників

Власник або уповноважений ним орган повинен, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинній профспілковій організації інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, терміни проведення звільнень. Водночас **проводить консультації з професійними спілками** щодо запобігання звільненням, зменшення їхньої кількості та пом'якшення наслідків. (ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», стаття 49<sup>4</sup> КЗпП, пп. 5, пункту 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»)

Затвердження нового штатного розпису  
власником

Оформлення наказу, де вказують посади, що скорочують, та причини скорочення (дата вивільнення – дата набуття чинності змін до штатного розпису)

**Персональне повідомлення працівників, посади яких скорочують, про подальше звільнення не пізніше ніж за два місяці (ч. 1 ст. 49<sup>2</sup> КЗпП).** У повідомленні вказують дату звільнення та застереження, що в разі хвороби чи відпустки нею буде наступний день після виходу на роботу. **Попереджувати доцільно письмово**, а факт ознайомлення працівник має засвідчити підписом, проставивши дату. Водночас ураховують переважне право працівників залишитися на роботі (ст. 42 КЗпП). Якщо працівник відмовляється отримувати письмове попередження про наступне вивільнення або давати розписку, що його попереджено про наступне вивільнення, представник роботодавця має скласти відповідний акт.

Подати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, **інформацію про заплановане масове вивільнення працівників за два місяці до вивільнення (абз. 3, п. 4, ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»).**

**Одночасно працівникам пропонують перевестися на іншу роботу за відповідним фахом (спеціальністю), і лише якщо такої роботи — іншу роботу.** Це може бути посада, що відповідає кваліфікації працівника, або нижчої кваліфікації.

Таку пропозицію краще оформити письмово, а якщо працівник відмовився — засвідчити це, склавши відповідний акт і готувати звільнення його за пунктом б, ст.36 КЗпП.

Звільнення з даної підстави допускається, тільки якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу (ч. 2 ст. 40 КЗпП) - потрібно запропонувати працівникові всі вакансії, на які останній може претендувати (з урахуванням спеціальності, кваліфікації, досвіду трудової діяльності та стану здоров'я).

**Власник не зобов'язаний пропонувати працівникові, якого звільняють, усі вакантні посади, а тільки ті з них, роботу на яких може виконувати працівник.**

Обґрунтоване **письмове подання профкому** за підписом керівника закладу про згоду розірвати трудовий договір із працівником за підставами, передбаченими п. 1 ст. 40 КЗпП (**як це передбачає ст.43 КЗпП**).

Профспілка має розглянути звернення роботодавця в **15-денний термін і повідомити його про прийняте рішення в 3-денний термін.**

**Роботодавець може розірвати договір** із працівником після отримання згоди профспілки **не пізніше місячного терміну.**

**Масовим вивільненням** з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом: **1) одного місяця:**

- вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;
- вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) **трьох місяців** - вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

↓

Працівник може погодитися (згоду на переведення на іншу роботу працівник зазвичай підтверджує письмовою заявою) або розірвати трудовий договір за власною ініціативою (ст.38 КЗпП) та звернутися до держслужби зайнятості чи працевлаштуватися самостійно.

**Увага !** За працівником, звільненим відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП (окрім ліквідації), упродовж одного року залишається право на повторне прийняття на роботу, якщо роботодавець залучає працівників аналогічної кваліфікації (ч. 1 ст. 42<sup>1</sup> КЗпП).

Днем звільнення вважається день видачі трудової книжки. Одержавши трудову книжку в зв'язку зі звільненням, працівник розписується у особовій картці (типова форма № П-2) та в книзі обліку руху трудових книжок і вкладає її до неї. Якщо видача трудової книжки затримується з вини роботодавця, працівникові сплачують середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

↓

**Оформлення наказу про звільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП**  
(розривають договори як строкові, так і укладені на невизначений термін)

↓

**Видають працівникові трудову книжку, копію наказу про звільнення та проводять розрахунок у день звільнення (ст. 47 КЗпП).**

↓

Відповідно до **статті 116 КЗпП** у день звільнення працівника йому виплачують усі суми, належні від закладу (в т.ч. компенсацію за невикористані дні щорічної та додаткової відпустки, а також додаткової відпустки на дітей). Якщо у день звільнення він не працював, зазначені суми має бути виплачено не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. **Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні**, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

## Схема організації скорочення штатів в закладі охорони здоров'я

№ п/п	Організаційні дії, підготовка документів	Оптимальні та законодавчо встановлені терміни організаційних дій	Можливі наслідки неналежної організації скорочення або порушень термінів	Нормативні документи
1	Підготовка і уведення в дію наказу керівника закладу про скорочення посад	Оптимально – не пізніше ніж за 2,5 місяці до звільнення працівника	За відсутності наказу можливе поновлення працівника на роботі	Статут закладу (ст. 64 Господарського кодексу )
2	Підготовка керівниками структурних підрозділів пропозицій по кандидатурам на звільнення	Протягом 2-3 днів після підпису наказу про скорочення посад	При відсутності обґрунтування можливе поновлення працівника на роботі	Стаття 42 КЗпП
3	Підготовка і підпис наказу керівника закладу про попередження конкретних працівників про звільнення за підставами, передбаченими п. 1 ст. 40 КЗпП, одночасно надається Інформація до територіальних органів Державної служби зайнятості	Не пізніше ніж за 2 місяці до звільнення. Оптимально – протягом 2-3 днів після отримання пропозицій по кандидатурам від керівників структурних підрозділів (наприклад, завідуючих відділеннями)	Порушення строків попередження – можлива зміна дати звільнення. Якщо несвоєчасно письмово інформувати територіальні органи Держслужбу зайнятості - штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.	ч. 1 ст. 49 <sup>2</sup> КЗпП та п. 6 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»
4	Обґрунтоване письмове подання профкому за підписом керівника закладу про надання згоди розірвати трудовий договір із конкретними працівниками	Оптимально через місяць після підпису наказу про скорочення посад	Отримання згоди профспілкового комітету, при відмові у наданні згоди можливе поновлення працівника на посаді	Стаття 43 КЗпП
5	Підготовка і підпис наказу керівника закладу про звільнення працівників за підставами, передбаченими п. 1 ст. 40 КЗпП – не раніше 18 днів після подання профкому (15 днів – термін розгляду профкомом подання і триденний термін повідомлення керівника закладу)	Не раніше ніж за 2 місяці після попередження працівника про звільнення і не пізніше ніж через один місяць з дня отримання згоди профспілкового комітету	За відсутності наказу чи порушення термінів підготовки наказу – працівники продовжують працювати	ст. 49 <sup>2</sup> КЗпП, ст. 43 КЗпП
6	Надання територіальним органам Державної служби зайнятості форми № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» <sup>1</sup> .	За два місяці до вивільнення	За неподання або порушення встановленого порядку подання даних, стягується <i>штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати</i> , встановленої на момент виявлення порушення.	п. 6 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»

<sup>1</sup> Форма № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» додається



## Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників

Під час звільнення обов'язково треба враховувати переважне право на залишення на роботі. Відповідно до статті 42 КЗпП таке право надається працівникові з найвищою кваліфікацією і продуктивністю праці

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

- сімейним — якщо мають двох і більше утриманців;
- особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 року № 3551-ХІІ;
- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- працівникам, які дістали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання;
- особам з-поміж депортованих з України, протягом п'яти років від часу повернення на постійне місце проживання до України;
- працівникам з-поміж колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, — протягом двох років з дня звільнення їх зі служби

Для прийняття рішень та подання на профком роботодавець готує довідку у довільній формі про результати порівняльного аналізу з наведеними даними, які свідчать про переважне право одного перед іншим на залишення на роботі. У процесі такого порівняльного аналізу можна враховувати такі обставини: наявність відповідної освіти, післядипломну освіту, документи про підвищення кваліфікації, відсутність дисциплінарних стягнень, наявність заохочень за успіхи у роботі, отримання премій за виконання особливо важливих робіт, відсутність прогулів, відпусток без збереження заробітної плати, тривалого перебування на лікарняних листках, відсутність зауважень з боку адміністрації щодо строків і якості виконуваних робіт, рівень виконання норм виробітку або нормованих завдань, обсяги виконуваних робіт, дотримання строків доручених завдань тощо.

Перевага в залишенні на роботі надається працівникам відповідно до законодавства України:

- громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, віднесеним до категорії 1 і 2, учасникам ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, які належать до категорії 3 (п. 7 ст. 20, п. 1 ст. 21, п. 1 ст. 22 Закону України «Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 року № 796-ХІІ);
- ветеранам військової служби, ветеранам органів внутрішніх справ (п. 15 ст. 6 Закону України «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист» від 24 березня 1998 року № 203/98),
- особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною (п. 20 ст. 9 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших осіб похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року № 3721 - Герої Соціалістичної Праці, Герої України та повні кавалери ордена Трудової Слави);
- дітям війни, тобто особам, які є громадянами України та яким на час закінчення (2 вересня 1945 року) Другої світової війни було менше 18 років (ст. 5 Закону України «Про соціальний захист дітей війни» від 18 листопада 2004 року № 2195-IV).

Такі працівники мають переважне право на залишення на роботі:

- 1) якщо не має іншої особи з більш високою кваліфікацією;
- 2) за рівних умов щодо рівня кваліфікації.

За таких умов приймається до уваги статус працівника на відповідні пільги.

**Коментар:** Черговість категорій зазначених працівників з переважним правом на залишення на роботі юридичного значення не має. Тобто працівник, який має на утриманні двох і більше осіб, не має переваг над працівником, який, наприклад, поєднує роботу з навчанням чи який має тривалий безперервний стаж роботи на цьому підприємстві. Разом з тим перевагу слід віддати тому працівникові, який має дві-три зазначені підстави на залишення на роботі.

## Обмеження на звільнення окремих категорій працівників

При звільненні працівників за пунктом 1 статті 40 КЗпП, як і при звільненні з інших підстав за ініціативою роботодавця, діють наступні обмеження на звільнення окремих категорій працівників

**Категорії працівників, стосовно яких законодавством передбачена пряма заборона на звільнення впродовж установленого строку:**

Згідно ст. 184 КЗпП не допускається звільнення з ініціативи роботодавця (не можуть бути кандидатами на звільнення з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП, крім випадків повної ліквідації підприємства):

- вагітні жінки та жінки, які мають дітей до трьох років (до шести років - ч. 6 ст. 179 КЗпП);

- одинокі матері — за наявності дітей до 14 років або дитини-інваліда;

- батьки, які виховують дітей без матері (у т.ч. й за тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів, піклувальників, прийомних батьків (ст. 186<sup>1</sup> КЗпП);

*Якщо ж відбувається повна ліквідація установи, таких працівників звільняють з обов'язковим працевлаштуванням.*

- статтею 197 КЗпП та статтею 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» передбачено надання першого робочого місця на строк не менше двох років працездатній молоді — громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби;

- стаття 198 КЗпП передбачає, що звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках тільки за згодою районної (міської) комісії у справах неповнолітніх і з обов'язковим працевлаштуванням.

Відповідно до частини 7 статті 43 КЗпП, рішення виборного органу первинної профспілкової організації про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим.

Законодавством не визначені критерії щодо обґрунтованості рішення. Але в ньому має зазначатися, якими положеннями законодавства керується профком. Наприклад, статтею 42 КЗпП (переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в «організації виробництва і праці»). Або статтею 184 КЗпП – щодо заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Обґрунтуванням відмови може бути виявлене порушення роботодавцем встановлених законодавством та колективним договором умов проведення звільнення. У кожному конкретному випадку обирається та чи інша норма закону, яка унеможливує згоду профкому на звільнення працівника.

**Особливості звільнення працівників під час хвороби, відпустки, військових зборів та членів профкому:**

1) **Загальне правило:** працівників заборонено звільняти в період їхньої тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п.5 ст.40 КЗпП) та під час відпустки (ч. 3 ст. 40 КЗпП). Воно не діє лише у випадку, коли установу повністю ліквідують (без правонаступника).

За страховими випадками, що настали до ліквідації (реорганізації), лікарняні застрахованим особам виплачує правонаступник, а якщо такого немає — виконавча дирекція відділення Фонду за місцем обліку ліквідованого страхувальника (абз. 2 ч.1 ст.50 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням»).

Розірвання трудового договору не допускається зі призваними на військові збори працівниками під час знаходження на зборах, включаючи час проїзду туди й назад (ч.11 ст.29 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»).

2) **Звільнення членів виборного профспілкового органу закладу** (у тому числі її структурних підрозділів), голови профкому, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, **а також вищого за рівнем виборного органу цієї профспілки.**

Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профкому закладу, **не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався**, крім випадків повної ліквідації закладу, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлено станом здоров'я. (ст.252 КЗпП)

## Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди профспілкового органу

З ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди профспілкового органу **розірвання трудового договору допускається у випадках (ст.43<sup>1</sup> КЗпП):**

- незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;

- звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу **іншого працівника, який не є сумісником**, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;

- 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 (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), **його заступників, головного бухгалтера** підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;

- звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

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

**Коментар:** попередня згода профспілкового органу при розірванні трудового договору **необхідна лише у тих випадках**, коли звільнення з роботи проводиться за ініціативою власника або уповноваженого ним органу (**статті 40 та 41 КЗпП**).

Якщо ж звільнення проводиться за загальними підставами припинення трудового договору (**статті 36 КЗпП**) або за ініціативою самого працівника (**статті 38 та 39 КЗпП**), то попередня згода профспілкового органу в цих випадках не вимагається.

Не вимагається також згода профспілкового комітету при звільненні осіб, які працюють за строковим трудовим договором, тимчасових і сезонних працівників у зв'язку з закінченням строку договору чи сезону. Але коли звільнення проводиться до закінчення строку, одержання згоди профспілкового органу є обов'язковим.

**Оскільки відмова працівника від переведення є підставою припинення, а не розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, то згода профспілкового органу не потрібна.**

## Виплати працівникові у разі припинення трудового договору

<b>Розмір вихідної допомоги (середньомісячних заробітних плат)</b>	<b>Випадки припинення трудового договору</b>
одна середньомісячна заробітна плата (ст.44 КЗпП)	п.6 ст.36 КЗпП України, пункти 1,2,6 ст.40 КЗпП України (відмова працівника від переведення у зв'язку зі зміною істотних умов праці, зміни в організації виробництва, в тому числі скорочення, виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу).
дві середньомісячні заробітні плати(ст.44 КЗпП)	п.3 ст.36 КЗпП України (призов або вступ на військову (альтернативну службу)
три середньомісячні заробітні плати (ст.44 КЗпП)	внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом установи законодавства про працю, колективного чи трудового договору ( статті 38 і 39 КЗпП України)

## Додаток

# МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ НАКАЗ

31.05.2013

м. Київ

№ 317

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України  
17 червня 2013 р. за № 989/23521

**Про затвердження форми звітності № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» та Порядку її подання**

Відповідно до статті 48, пункту 4 частини третьої статті 50 Закону України "Про зайнятість населення"

### **НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити такі, що додаються:
  - 1.1. Форму звітності № 4-ПН "Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці".
  - 1.2. Порядок подання форми звітності № 4-ПН "Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці".
2. Департаменту праці та зайнятості (М. Лазебна) забезпечити подання цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.
3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра - керівника апарату В. Коломійця.
4. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

**Міністр**

**Н. Королевська**

**ПОГОДЖЕНО:**

**Голова Державної служби статистики України**

**О. Осауленко**

**Перший заступник Голови СПО об'єднань профспілок України**

**Г. В. Осовий**

**Перший заступник Голови Спільного представницького органу сторони  
роботодавців на національному рівні**

**О. Мірошніченко**

**Голова Державної служби України з питань регуляторної політики та  
розвитку підприємництва**

**М. Ю. Бродський**

ЗАТВЕРДЖЕНО  
 Наказ Міністерства соціальної політики України  
 31.05.2013 N 317

**Звітність**

**Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці**

Подають	Термін подання
Підприємства, установи, організації, за місцем реєстрації платника єдиного внеску - територіальному органу Державної служби зайнятості України у містах Києві та Севастополі, районі, місті, районі у місті	Не пізніше ніж за 2 місяці до масового вивільнення працівників за умовами, передбаченими статтями 48 та 50 Закону України "Про зайнятість населення"

**Форма N 4-ПН**

ЗАТВЕРДЖЕНО  
 Наказ Міністерства соціальної політики  
 України  
 31.05.2013 N 317  
 за погодженням із  
 Державною службою  
 статистики України

Респондент: Ідентифікаційний код за ЄДРПОУ _____ Найменування: _____ Місцезнаходження: _____  (поштовий індекс, область / Автономна Республіка Крим, район, населений пункт, вулиця/провулок, площа тощо, _____ _____ N будинку/корпусу, N квартири/офісу)
--

N з/п	Професія (посада)	Кількість працівників, яких передбачається	Дата наказу про попередження про заплановане	Запланована дата вивільнення

		вивільнити, осіб	вивільнення	
A	1	2	3	4
	Усього:		x	x

Працівників передбачається вивільнити: - одноразово (або протягом одного місяця)  
- протягом трьох місяців  
(обрати один з варіантів)

Дата заповнення " " 20 року

Керівник (власник)  
(відповідальна за подання інформації особа)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я, по батькові)

(підпис)

Телефон: \_\_\_\_\_ Факс: \_\_\_\_\_ Електронна пошта: \_\_\_\_\_

Дата прийняття " " 20 року

Відповідальна особа, яка прийняла інформацію

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я, по батькові)

(підпис)

**Директор Департаменту  
праці та зайнятості**

**М. Лазебна**



ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Міністерства соціальної політики України  
31.05.2013 N 317  
Зареєстровано  
в Міністерстві юстиції України  
17 червня 2013 р. за N 989/23521

## ПОРЯДОК

### подання форми звітності N 4-ПН "Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці"

1. Форма звітності N 4-ПН "Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці" (далі - інформація) заповнюється підприємствами, установами та організаціями у разі запланованого масового вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.
2. У цьому Порядку термін "роботодавці" вживається у значенні, наведеному в [Законах України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності"](#) та ["Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування"](#).
3. Інформація подається підприємствами, установами, організаціями не пізніше ніж за два місяці до вивільнення працівників до територіального органу Державної служби зайнятості України у містах Києві та Севастополі, районі, місті, районі у місті (далі - територіальний орган) за місцем реєстрації як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.
4. Критерії масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця (одноразового або протягом трьох місяців), крім випадку ліквідації юридичної особи, визначені у [статті 48 Закону України "Про зайнятість населення"](#).
5. У графі А вказується порядковий номер запису. У запис з окремим порядковим номером включаються дані про кількість запланованих до вивільнення працівників, за якими дані про найменування професії (посади), дату наказу про попередження про вивільнення працівників та дату запланованого вивільнення, відображені у графах 1, 3, 4, повністю збігаються. В іншому випадку дані про заплановане вивільнення працівників відображаються у записах під іншими порядковими номерами.
6. У графі 1 зазначається найменування професії (посади) відповідно до діючого [Національного класифікатора України "Класифікатор професій"](#).
7. У графі 2 вказується кількість осіб, яких передбачається вивільнити.
8. У графі 3 зазначається дата наказу, яким було попереджено працівників про заплановане вивільнення.
9. У графі 4 зазначається дата запланованого вивільнення працівників.
10. Форма підписується керівником (власником) підприємства (установи, організації), зазначаються прізвище, ініціали та дата складання звіту. Вказуються номери телефону, факсу та адреса електронної пошти підприємства (організації, установи).

Директор Департаменту  
праці та зайнятості

М. Лазебна