

конст



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ
ОДЕСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ І.І. МЕЧНИКОВА

65082 Одеса, вул. Дворянська, 2

телефон: 723-02-18

28.05.20 р. № -26

Ректору ОНУ
імені І. І. Мечникова
Ковалю І. М.
голови профкому
Пєнова В. В.

Шановний Ігорю Миколайовичу!

Профком Первинної профспілкової організації Одеського національного університету імені І. І. Мечникова отримав та уважно розглянув Ваш лист від 27.05.2020 року № 02-01-756 щодо запланованих змін у штатному розписі університету, а саме скорочення (звільнення) окремих науково-педагогічних працівників, у зв'язку з чим повідомляємо наступне.

Відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є:

зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Однак, звільнення такого плану потребують дотримання передбаченої процедури.

Слід зазначити, що звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Крім того, згідно зі статтею 40 КЗпП не допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також в період його перебування у відпустці, за винятком випадків, викладених у п. 5 ст. 40 Кодексу, а саме: нез'явлення на роботу протягом більш, ніж чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) працівникові за його згодою.



Відповідно до частин 1, 2 ст. 42 КЗпП України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. На жаль, законом не визначено, що саме вважається «більш високою кваліфікацією», проте роботодавець повинен враховувати заслуги працівника перед установою, кількість можливих заохочень у вигляді подяк, грамот тощо та, навпаки, відсутність доган і порушення трудової дисципліни.

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

1. сімейним – при наявності двох і більше утриманців;
2. особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
3. працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
4. працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
5. працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат тощо.

Що стосується виведення посади зі штату, то зазначаємо, що необхідно вказати причини (підстави) скорочення штату.

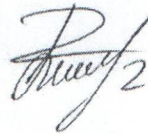
Скорочення штату супроводжується звільненням працівників, посади яких не увійдуть до нового або зміненого штатного розпису установи (якщо ці працівники не мають статусу, який забороняє їх звільнити (ст. 184, 1861, 197, 198, 252 КЗпП України) та якщо немає можливості запропонувати працівникам іншої роботи). Таке звільнення відбувається на підставі, викладеній у п.1 ст.40 КЗпП.

Крім того, як роз'яснено в п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами п. 1 ст. 40 КЗпП України, 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 та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

Однак, із Вашого листа не зрозуміло, чи дійсно є необхідність проводити заплановані Вами зміни у штатному розписі університету, що призведе до звільнення працівників, оскільки не додали до листа жодного документа, який підтверджує зазначені факти.

Враховуючи вищевикладене та дотримуючись усієї процедури передбаченої законодавством, просимо надати докази, які підтверджують необхідність скорочення вказаних Вами окремих науково-педагогічних працівників, особливо щодо зазначених у листі посад.

З повагою
голова профкому
первинної профспілкової
організації ОНУ імені І.І. Мечникова



В. Пенюв