



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

06.08.15 № 11812/0/14-15/06

на № _____ від _____

Про надання відповіді

Дніпропетровська обласна
державна адміністрація
пр. Кірова, 1,
м. Дніпропетровськ, 49004

Державна регуляторна служба
України

вул. Арсенальна, 9/11,
м. Київ, 01011

Відп. 4845 17.07.15

Міністерством соціальної політики розглянуто лист Дніпропетровської обласної державної адміністрації від 26.06.2015 № 24-2922/0/2-15 і в межах компетенції повідомляється.

Згідно з пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

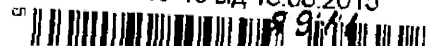
При звільненні працівників за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП має бути дотриманий певний порядок вивільнення.

Роботодавець повинен видати наказ про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін.

Потім скласти і затвердити новий штатний розпис.

Відповідно до статті 49² КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

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 самому підприємстві, в установі, організації. У разі згоди працівника переведення на іншу роботу здійснюється за його заявою. 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.

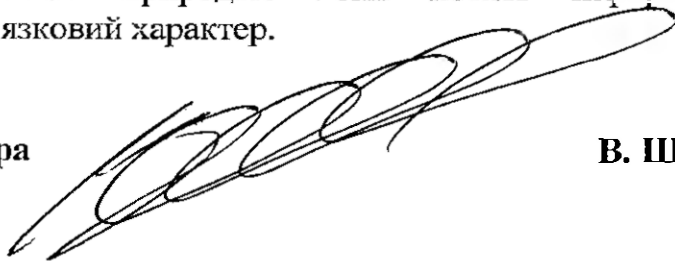
Слід зазначити, що на підставі статті 43 КЗпП при звільненні працівників за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП необхідно також отримати згоду профспілкового органу на таке звільнення.

Відповідно до статті 44 КЗпП при звільненні на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Окрім цього, пункт 5 частини першої статті 36 КЗпП передбачає можливість припинення трудового договору в порядку переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу чи організацію чи у зв'язку з переходом на виборну посаду. Для звільнення необхідне клопотання роботодавця того підприємства, установи, організації, куди працівник переводиться. Працівник повинен подати заяву роботодавцеві підприємства (установи, організації), з якого він звільняється, оскільки закон вимагає згоди роботодавця на припинення трудового договору в порядку переведення на інше підприємство, в іншу установу, організацію (для переведення працівників до іншого структурного підрозділу зі статусом юридичної особи).

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони несуть інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Перший заступник Міністра



В. Шевченко