



## ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Майдан Незалежності, 2, м. Київ, 01001  
Тел./факс (044) 205-76-80 E-mail: profmed@fpsu.org.ua, www.medprof.org.ua  
Код ЄДРПОУ 03591800

19.02.2020 № 05-07/28

**Керівникам органів місцевого  
самоврядування  
та військово-цивільних адміністрацій**

Про дотримання положень  
трудового законодавства

До Профспілки надходять численні звернення з приводу ознайомлення працівників комунальних некомерційних підприємств - закладів охорони здоров'я, що забезпечують надання вторинної (спеціалізованої) та третинної (високоспеціалізованої) медичної допомоги з письмовими попередженнями про можливу зміну істотних умов праці та (або) про майбутнє вивільнення у зв'язку із запровадженням з 01 квітня 2020 року реалізації державних гарантій медичного обслуговування населення за програмою медичних гарантій для всіх видів медичної допомоги.

При цьому, працівникам пропонується визначитися щодо згоди на продовження роботи у змінених умовах праці або припинення трудових відносин у разі відмови від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці.

За таких обставин, з метою безумовного додержання трудових прав членів Профспілки просимо врахувати наступні положення законодавства при здійсненні на відповідних територіях контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення відповідно до частини 3 статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні».

1. Відповідно до положень частини 3 статті 32 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою допускається лише у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Під змінами в організації виробництва і праці у вітчизняному законодавстві та судовій практиці розуміється раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо (пункт 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06 листопада 1992 року), а також ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини 1 статті 40 КЗпП України).

Під зміною істотних умов праці розуміються зміни систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інші.

Відповідно до частини 2 статті 97 КЗпП України форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації.

Роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами або колективним договором.

Таким чином, якщо роботодавець планує зміну істотних умов оплати праці, передбачених колективним договором, він зобов'язаний спочатку ініціювати внесення до нього відповідних змін, а у разі, якщо колективний договір не укладений - погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві.

Звертаємо увагу, що зміни до колективного договору вносяться за угодою сторін, що його уклали.

За такою ж процедурою змінюються і інші істотні умови праці, які передбачені колективним договором.

Попереджаючи працівника про зміну істотних умов праці, роботодавець має чітко зазначити, які саме істотні умови праці зміняться, оскільки саме конкретизація змін істотних умов праці у попередженні дає змогу працівнику свідомо вирішити для себе питання, чи має він намір продовжувати дію трудового договору.

Таким чином, конкретні зміни в організації виробництва і праці мають бути відображені у розпорядчому документі роботодавця, зокрема наказі керівника.

За відсутності відповідного письмового документа, відсутня і правова підстава для видання попереджень про будь-які зміни істотних умов праці та ознайомлення з ними працівників.

Отже - у письмовому попередженні про зміну істотних умов праці має міститися конкретна правова підстава таких змін (посилання на наказ роботодавця або рішення власника (за наявності) про зміни в організації виробництва і праці, які тягнуть за собою зміну конкретних істотних умов праці).

2. Відповідно до пункту 1 частини 1 статті 40 КЗпП України 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 випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Зазначені обставини також мають бути чітко визначені у розпорядчому акті роботодавця або власника (за наявності). Зокрема, якщо відбувається скорочення чисельності (штату) працівників, у наказі (розпорядженні) роботодавця відображаються конкретні зміни, що вносяться до штатного розпису, а також дата введення його у дію з урахуванням внесених змін.

Згідно зі статтею 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Зокрема, частиною 1 статті 42 КЗпП України визначено, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Трудовим законодавством передбачено й інші гарантії зайнятості для окремих категорій працівників: вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів (стаття 184 КЗпП України).

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації.

Якщо вивільнення є масовим, роботодавець зобов'язаний також надати відповідному територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Критерії масового вивільнення наведені у статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», а саме: вивільнення з ініціативи роботодавця одноразово або протягом:

1) одного місяця:

10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;

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

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

Відмінні від перелічених показники масового вивільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків можуть встановлюватися колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

3. Відповідно до статті 49-4 КЗпП України реорганізація підприємств або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних

звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних із вивільненням працівників.

Обов'язок роботодавців щодо надання вказаної інформації та проведення попередніх консультацій із профспілками передбачений також частиною 3 статті 50 Закону України «Про зайнятість населення», пунктом 4.2.6. розділу 4 діючої Галузевої Угоди між Міністерством охорони здоров'я України та ЦК профспілки працівників охорони здоров'я України.

4. За загальним правилом, визначеним у частині 4 статті 36 КЗпП України, у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (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 (пункт 1 частини першої статті 40).

Звільнення із зазначених підстав допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу (частина 2 статті 40 КЗпП України, підпункт 3 пункту 3 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я» № 2002-VIII).

Додаток: схеми процедур зміни істотних умов праці та змін в організації виробництва і праці – на 2 арк. в 1 прим.

**З повагою**

**Голова Профспілки**



**В.М. Коваль**

**Примірна процедура зміни істотних умов праці працівників  
комунальних підприємств**

**ПИСЬМОВЕ РІШЕННЯ ВЛАСНИКА ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я  
ПРО ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ, ЯКІ ТЯГНУТЬ ЗА СОБОЮ  
ЗМІНУ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ (ЯКЩО ЗМІНИ ІНІЦІЙОВАНО ВЛАСНИКОМ)**



**ПИСЬМОВИЙ РОЗПОРЯДЧИЙ АКТ РОБОТОДАВЦЯ (КЕРІВНИКА) ПРО ЗМІНИ В  
ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ, ЯКІ ТЯГНУТЬ ЗА СОБОЮ ЗМІНУ ІСТОТНИХ  
УМОВ ПРАЦІ ІЗ ЗАЗНАЧЕННЯМ КОНКРЕТНИХ ЗМІН ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ (НА  
ВИКОНАННЯ РІШЕННЯ ВЛАСНИКА, АБО НА ПІДСТАВІ РІШЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ)**



**ЯКЩО ЗМІНИ СТОСУЮТЬСЯ УМОВ ПРАЦІ (ЇЇ ОПЛАТИ), ПЕРЕДБАЧЕНИХ ДІЮЧИМ  
КОЛЕКТИВНИМ ДОГОВОРОМ, ЇХ ЗМІНА МОЖЛИВА ЛИШЕ ПІСЛЯ ВНЕСЕННЯ  
ВІДПОВІДНИХ ЗМІН ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ, ЩО ДІЄ У ЗАКЛАДІ ЗА  
ВСТАНОВЛЕНОЮ ПРОЦЕДУРОЮ (ЯКЩО КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА  
ПІДПРИЄМСТВІ, В УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ НЕ УКЛАДЕНО, РОБОТОДАВЕЦЬ  
ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ ПОГОДИТИ ЦІ ПИТАННЯ З ВИБОРНИМ ОРГАНОМ ПЕРВИННОЇ  
ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ)**



**ПЕРСОНАЛЬНЕ ПИСЬМОВЕ ПОПЕРЕДЖЕННЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ, ІСТОТНІ  
УМОВИ ПРАЦІ ЯКИХ ЗМІНЮВАТИМУТЬСЯ ІЗ ЗАЗНАЧЕННЯМ КОНКРЕТНИХ ЗМІН  
(НЕ ПІЗНІШЕ НІЖ ЗА 2 МІСЯЦІ ДО ЇХ ЗАПРОВАДЖЕННЯ)**



**НАДАННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ПИСЬМОВОЇ ЗГОДИ НА ПРОДОВЖЕННЯ РОБОТИ У  
ЗМІНЕНИХ УМОВАХ ПРАЦІ (ПРОТЯГОМ ВСЬОГО СТРОКУ ПОПЕРЕДЖЕННЯ)**



**ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКАМИ, ЯКІ НЕ ЗГОДНІ НА  
ПРОДОВЖЕННЯ РОБОТИ У ЗМІНЕНИХ УМОВАХ ПРАЦІ ПІСЛЯ ЗБІГУ  
ДВОМІСЯЧНОГО СТРОКУ ПОПЕРЕДЖЕННЯ НА ПІДСТАВІ ПУНКТУ 6 СТАТТІ 36  
КЗПП УКРАЇНИ (ЯКЩО ПРАЦІВНИК НЕ ВИЯВИВ БАЖАННЯ ЗВІЛЬНИТИСЯ  
РАНІШЕ)**

**Примірна процедура змін в організації виробництва і праці, що тягнуть за собою скорочення чисельності (штату) працівників комунальних підприємств**

**ПИСЬМОВЕ РІШЕННЯ ВЛАСНИКА ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ПРО ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ, ЯКІ ТЯГНУТЬ ЗА СОБОЮ СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ (ШТАТУ) ПРАЦІВНИКІВ (ЯКЩО ЗМІНИ ІНІЦІЙОВАНО ВЛАСНИКОМ)**



**НАДАННЯ ПРОФЕСІЙНИМ СПІЛКАМ ІНФОРМАЦІЇ ПРО РЕОРГАНІЗАЦІЮ, ЧАСТКОВЕ ЗУПИНЕННЯ ВИРОБНИЦТВА, ЩО ТЯГНУТЬ ЗА СОБОЮ СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ, ПОГІРШЕННЯ УМОВ ПРАЦІ, ВКЛЮЧАЮЧИ ІНФОРМАЦІЮ ПРО ПРИЧИНИ НАСТУПНИХ ЗВІЛЬНЕНЬ, КІЛЬКІСТЬ І КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКИХ ЦЕ МОЖЕ СТОСУВАТИСЯ, ПРО СТРОКИ ПРОВЕДЕННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ, ПРОВЕДЕННЯ КОНСУЛЬТАЦІЙ З ПРОФЕСІЙНИМИ СПІЛКАМИ ПРО ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ЗВІЛЬНЕННЮ ЧИ ЗВЕДЕННЮ ЇХ КІЛЬКОСТІ ДО МІНІМУМУ, АБО ПОМ'ЯКШЕННЯ НЕСПРИЯТЛИВИХ НАСЛІДКІВ БУДЬ-ЯКОГО ЗВІЛЬНЕННЯ**



**ПИСЬМОВИЙ РОЗПОРЯДЧИЙ АКТ РОБОТОДАВЦЯ (КЕРІВНИКА) ПРО ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ, ЯКІ ТЯГНУТЬ ЗА СОБОЮ СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ (ШТАТУ) ПРАЦІВНИКІВ ІЗ ЗАЗНАЧЕННЯМ КІЛЬКОСТІ ТА КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ, ПОСАДИ ЯКИХ СКОРОЧУЮТЬСЯ (НА ВИКОНАННЯ РІШЕННЯ ВЛАСНИКА, АБО НА ПІДСТАВІ РІШЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ)**



**ВИЗНАЧЕННЯ СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ, ПРОФЕСІЙ, ПОСАД, ЯКІ ПІДЛЯГАЮТЬ СКОРОЧЕННЮ, ТИХ, ЗВІЛЬНЕННЯ ЯКИХ НЕ ДОПУСКАЄТЬСЯ ЗГІДНО ІЗ ЗАКОНОМ, А ТАКОЖ ТИХ, ЯКІ МАЮТЬ ПЕРЕВАЖНЕ ПРАВО НА ЗАЛИШЕННЯ НА РОБОТІ**



**ПИСЬМОВЕ ПОВІДОМЛЕННЯ КОНКРЕТНИХ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПІДЛЯГАЮТЬ СКОРОЧЕННЮ, ПРО МАЙБУТНЄ ВИВІЛЬНЕННЯ З ОДНОЧАСНОЮ ПРОПОЗИЦІЄЮ ІНШОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ (ЗА НАЯВНОСТІ)**



**НАДАННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ПИСЬМОВОЇ ЗГОДИ НА ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ (ПРОТЯГОМ ВСЬОГО СТРОКУ ПОПЕРЕДЖЕННЯ)**



**ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКАМИ, ЯКІ НЕ НАДАЛИ ЗГОДУ НА ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ (АБО У РАЗІ ЇЇ ВІДСУТНОСТІ СТАНОМ НА ОСТАННІЙ ДЕНЬ РОБОТИ) ПІСЛЯ ЗБІГУ ДВОМІСЯЧНОГО СТРОКУ ПОПЕРЕДЖЕННЯ НА ПІДСТАВІ ПУНКТУ 1 СТАТТІ 40 КЗПП УКРАЇНИ (ЯКЩО ПРАЦІВНИК НЕ ВИЯВИВ БАЖАННЯ ЗВІЛЬНИТИСЯ РАНІШЕ)**