Профспілка працівників освіти і науки України

КІРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

25006, м. Кропивницький, вул. Преображенська, 4
тел. 24-69-14, тел./факс 24-65-22 e-mail: opon-kirovograd@host.kr.ua

Розрахунковий рахунок № UA293052990000026005035102454 в АТ КБ «Приватбанк»,
код ЄДРПУ 02606149

10.12. 2020р. № 05/188
На №

Головам районних, міських організацій
профспілки працівників освіти і науки
України

Про трудові договори
в умовах адміністративної реформи

В зв'язку із чисельними зверненнями до Кіровоградського обкому профспілки працівників освіти і науки України щодо реалізації трудових відносин та дії трудових договорів з працівниками закладів та установ освіти в умовах здійснення адміністративної реформи, надаємо наступні роз'яснення.

В ході здійснення адміністративної реформи в Україні внаслідок ліквідації районів відбувається передача комунального майна/майнових комплексів з балансу районних рад на баланс міських, селищних та сільських рад територіальних громад. Тобто, відбувається зміна власника майна, в т. ч. закладів та установ освіти.

При цьому, мають місце непоодинокі випадки порушень трудового законодавства, прав та законних інтересів працівників, зокрема щодо зміни та припинення трудових договорів.

З огляду на це, особливої уваги потребує здійснення профспілкою контролю за наведеними нижче правовими нормами, які регламентують трудові правовідносини в процесі зміни власника та реорганізації:

- ч. 3 ст. 36 КЗпП України, згідно якої 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);
- ст. 21 КЗпП України, згідно якої сфера застосування контракту визначається лише законами України, та Рішення Конституційного Суду України N 12-рп/98 від 09.07.1998 року, яким встановлено, що контрактна форма трудового договору не може впроваджуватись нормативними актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, актами органів місцевого самоврядування, а також колективними договорами і угодами та іншими локальними нормативними актами.
- п. 19 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», згідно з яким підставою для скорочення посади є зміни в організації виробництва і праці;
- ст. 42 КЗпП України, щодо переважного права окремих категорій працівників на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці;
- ст. 42-1 КЗпП України, щодо переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, згідно з якою працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 (крім випадку

ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації;

- ст. 43 КЗпП України, щодо отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу;
- ст. 44 КЗпП України, щодо виплати вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку працівникам, звільненим з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників;
- ст. 49-2 КЗпП України, п. 4.2.2 Галузевої угоди, п. 4.1.6, 4.2.2 Обласної угоди щодо дотримання процедури вивільнення працівників (в т.ч. персонального попередження не пізніше ніж за два місяці, надання працівникові пропозиції щодо іншої роботи, надання відповідної інформації профорганам та проведення консультацій з ними щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків звільнень тощо);
- п. 9.2.1 Галузевої угоди, щодо погодження з виборними органами профспілки нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин;
- п. 4.2.8 Галузевої угоди та п. 4.2.10 Обласної угоди, щодо звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайнього засобу, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування та інш.

Відповідно до вимог ст. 19 Конституції України, правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Зважаючи на викладене вище, Кіровоградський обком профспілки працівників освіти і науки України просить забезпечити неухильне дотримання вимог чинного законодавства України, прав та законних інтересів членів профспілки.

Голова
обкому профспілки С.Ю.Петров