**ЛЕКЦІЯ 3**

**тема „ Трудовий договір ”.**

*Навчальна мета*: оволодіти знаннями про основні відомості щодо поняття, змісту, порядку укладення та розірвання трудового договору; підстави встановлення випробувального терміну при прийнятті на роботу

*Виховна мета*: сприяти формуванню наукового світогляду, підвищення рівня правової культури, моральних, естетичних та інших якостей особистості.

*Розвивальна мета*: розвивати інтелектуальні здібності, мовлення, пам'ять, увагу, уяву, мислення, спостережливість, активність, творчість, самостійність здобувачів вищої освіти, прищеплювати їм раціональні способи пізнавальної діяльності з зазначеної теми.

**План лекції:**

1. Переведення та переміщення на інше робоче місце.
2. Класифікація підстав припинення трудового договору.

5. Порядок оформлення звільнення з роботи і здійснення розрахунку.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. //www.zakon.rada.gov.ua

2.Україна. Кодекс законів про працю, затверджений Зако­ном УРСР: від 10 грудня 1971 р. (зі змін, і доп.).

3. Дмитренко Ю.П. Трудове право України. Підручник. — К.: Юрінком Інтер. 2009. – 624 с.

4. Трудове право України/ За заг. Ред.. М.І.Іншина, В.Л.Костюка, В.П.Мельника – К.: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.

**1. ПЕРЕВЕДЕННЯ , ПЕРЕМІЩЕННЯ НА ІНШЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ.**

Здійснюючи господарську діяльність, підприємства інколи стикаються з необхідністю переведення або переміщення працівників, пов’язаними із закриттям чи відкриттям певних виробничих дільниць, запровадженням нових проектів чи відмови від існуючих.

У чому різниця? В першу чергу розберемося, чим відрізняються поняття «переведення» і «переміщення». До поняття «переведення» у статті 32 Кодексу законів про працю України (далі ― КЗпП), відносять переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, що допускається тільки за згодою працівника (за винятком випадку тимчасового переведення, обумовленого у ст. 33 КЗпП).

При цьому переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором (п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 (далі ― Постанова № 9).

У частині 2 ст. 32 КЗпП також прямо зазначено, що не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Звісно, при цьому роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров’я.

Отже, переведення відрізняється від переміщення тим, що у разі переведення працівнику доручається або інша робота, або та ж сама, але на іншому підприємстві, або робота на цьому ж підприємстві, але в іншій місцевості. У той же час при переміщенні працівник продовжує виконувати ту ж роботу, на тому самому підприємстві і в тій же місцевості, однак на іншому робочому місці, засобі праці чи іншому відділі.

Види переведення. Розглянемо різні види переведень, оскільки їх оформлення, навіть за умови, що ми беремо до уваги лише випадки переведення в межах одного підприємства, все ж таки мають деякі відмінності.

Отож, одним із найпоширеніших видів є постійне переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві (частина перша ст. 32 КЗпП). Причини такого переведення можуть бути найрізноманітніші ― зокрема, зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників, поновлення працівника, який виконував цю роботу раніше (тобто коли роботодавець відповідно до частини другої ст. 40 КЗпП перш ніж звільнити працівника, за можливості, повинен запропонувати працівникові іншу роботу), а також отримання працівником нової спеціальності, кваліфікації у зв’язку з успішним закінченням навчання, переведення на вищу посаду тощо.

Рішення про таке переведення приймається на підставі або доповідної записки керівника відповідного службового підрозділу, або заяви самого працівника й оформляється шляхом видання наказу (розпорядження) роботодавця.

Переведення на роботу в іншу місцевість є більш складним і за підставами, і за оформленням, і, взагалі, за його реальним виконанням. Таке переведення може бути здійснено або в структурний підрозділ (філію, представництво), який міститься в іншій місцевості, або ж з причини зміни місця розташування самого підприємства. Оформляється це переведення також наказом роботодавця, але в ньому, поряд із зазначенням посади, розміру посадового окладу і дати переведення має бути зазначено й перелік виплат і компенсацій, передбачених статтею 120 КЗпП.

Працівникам при переведенні на іншу роботу, коли це пов’язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються:

вартість проїзду працівника і членів його сім’ї;

витрати по перевезенню майна;

добові за час перебування в дорозі;

одноразова допомога на працівника і на кожного члена сім’ї, який переїжджає;

заробітна плата за дні збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

Дещо по-іншому регулюються не постійні, а тимчасові переведення. Так, у разі тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором (частина перша ст. 33 КЗпП), згода працівника також потрібна, а рішення про переведення оформляється відповідним наказом роботодавця, в якому має бути обов’язково чітко встановлено термін такого переведення ― наприклад, один місяць (при цьому слід звернути увагу, що згідно зі ст. 2411 КЗпП, строк виникнення та припинення трудових прав та обов’язків, який обчислюється місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку, а якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа немає, то строк закінчується в останній день цього місяця). А от, на відміну від постійних переведень, відомості про тимчасове переведення до трудової книжки і облікових документів працівника не заносяться. Коли ж закінчується термін переведення, працівник повертається до виконання попередньої роботи без видання окремого наказу.

Але бувають випадки, коли здійснити тимчасове переведення працівника роботодавець може й без його згоди ― це, відповідно до частини другої ст. 33 КЗпП можливо якщо таке переведення мотивоване необхідністю відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також обумовлене іншими обставинами, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. При цьому слід пам’ятати, що, по-перше, робота має бути не протипоказана працівникові за станом його здоров’я, по-друге, будь-яке переведення (нехай і тимчасове) без згоди працівника забороняється для вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років, й по-третє, оплата праці при такому тимчасовому переведенні має здійснюватися за виконану роботу, але бути не нижчою, ніж середній заробіток працівника за попередньою роботою. Термін такого переведення не може бути довше одного місяця (щоправда, законодавством не обмежено кількість таких переведень та загальну їх тривалість). При дотриманні усіх вищевказаних вимог, виконання наказу роботодавця про тимчасове переведення за таких обставин є обов’язком працівника. А його відмова ― може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Інколи трапляються непередбачувані ситуації ― наприклад, розривається договір оренди приміщення, в якому працює працівник. Якщо до моменту повернення такого приміщення роботодавцю-орендарю не вдасться перемістити або перевести працівника, матиме місце простій, у разі виникнення якого законодавством також передбачено можливість тимчасового переведення працівника на іншу роботу. Згідно зі ст. 34 КЗпП простій ― це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Трудове законодавство визначає простій як призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами. Ситуація доволі поширена в наші часи, коли зміни на ринку, податкові новації чи зменшення платоспроможності населення може призвести до помітного скорочення числа потенційних клієнтів (контрагентів), що, своєю чергою, стає причиною зменшення кількості потрібних у поточній діяльності трудових ресурсів.

Тож у разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою, з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації на весь час простою. Таке переведення обмежено не певним конкретним строком, а часом простою. Стаття 34 КЗпП також дозволяє аналогічне переведення на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Якщо працівник відмовиться від переведення в разі простою, то такі його дії не вважають порушенням трудової дисципліни. Крім того, цю відмову не фіксують окремим документом, у цьому немає сенсу.

Зверніть увагу! Навіть у разі простою не можна переводити кваліфікованих працівників на некваліфіковані роботи. Це переведення допустиме лише з урахуванням спеціальності та кваліфікації працівника. З іншого боку, вимоги ст. 34 КЗпП не означають, що роботодавець зобов’язаний перевести працівника за тією самою спеціальністю та/або кваліфікацією. У такому разі слід просто взяти до уваги ці показники та фахову підготовку працівника з огляду на заплановану іншу роботу.

До речі, КЗпП не містить додаткових гарантій щодо розміру оплати праці працівників при переведенні їх на іншу роботу в разі простою. Тож зарплата працівника за таких умов може бути будь-яких розмірів (але не менше розміру мінімальної зарплати). Інакше кажучи, вона може бути навіть меншою, ніж на попередній роботі (якщо інше не встановлено колективним чи трудовим договором).

А от у випадку, коли працівник відмовиться від переведення на час простою на іншу роботу, роботодавець зобов’язаний виплачувати йому зарплату в розмірі не нижчому за дві третини тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Цього вимагає ст. 113 КЗпП. При цьому розмір оплати за простій може бути меншим за мінімальну заробітну плату (залежно від розміру повної тарифної ставки, окладу).

Ще один приклад. Працівника, скажімо кіоскера, необхідно перевести з місця роботи в одному кіоску до іншого. Розглянемо ситуацію, коли кіоски знаходяться на одній зупинці громадського транспорту, але по різні боки вулиці.

Вважаємо, що у вказаному випадку відбувається переміщення кіоскера на тому ж підприємстві на інше робоче місце, у тій же місцевості та доручається робота у межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим, що не потребує згоди працівника відповідно до частини другої ст. 32 КЗпП.

Звертаємо увагу, що вказане правило не застосовується, якщо умовами трудового договору визначено, що працівник приймається на роботу саме в конкретно визначений кіоск. У такому випадку переведення працівника без його згоди буде порушенням трудового договору і може бути розцінено як застосування примусової праці.

Особливо актуальним буде це питання, якщо працівника переміщено в іншу частину великого населеного пункту. Укладаючи трудовий договір, працівник розраховував, що працюватиме (виконуватиме роботу) у відомій йому і зручній для нього місцевості. Однак згідно з п. 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої спільним Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58 (далі ― Інструкція № 58) до трудової книжки заноситься запис про прийняття до такого-то цеху, відділу, підрозділу, на дільницю, виробництво із зазначенням їх конкретного найменування, а також роботи, професії або посади і присвоєного розряду. При цьому в наказі про прийом на роботу майже ніколи не вказується адреса робочого місця (у нашому випадку кіоску).

Однак, при виникненні спору між роботодавцем і працівником при переміщенні останнього на робоче місце в іншій частині міста, швидше за все суд стане на бік працівника, оскільки, укладаючи трудовий договір, він враховував розташування робочого місця. Окрім того, згідно зі ст. 43 Конституції України застосування примусової праці заборонено. Під примусовою працею розуміється будь-яка робота або служба, виконання якої вимагається від працівника під погрозою покарання, і для якої працівник не пропонував добровільно свої послуги.

Також в п. 31 Постанови № 9 зазначено, що переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва. Тому в разі необхідності для здійснення зазначеного переміщення, буде доцільно видати наказ, в якому вказати причини такого переміщення. У нашому випадку це може бути закриття чи зміна місця розташування кіоску.

Тепер розглянемо ситуацію, коли кіоскера планується перевести в кіоск, розміщений поза межами населеного пункту, де розташовувався «попередній» кіоск.

Для вирішення вказаної ситуації слід визначити поняття «місцевість», яке застосовується у частині другій ст. 32 КЗпП. Оскільки, у самому КЗпП не міститься самого визначення, вважаємо, що під вказаним поняттям, у відповідності до положень п. 1 Постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255, слід розуміти населений пункт.

Отже, у другому випадку матиме місце зміна населеного пункту і як наслідок відбуватиметься переведення в іншу місцевість, що не допускається без згоди працівника згідно з частиною першою ст. 32 КЗпП.

Щодо згоди працівника на переведення, то діюче законодавство не містить порядку та форми його отримання. Вважаємо, що таку згоду можна отримати шляхом подачі працівником відповідної заяви або зазначення працівником про надання згоди у відповідному наказі про переведення.

Нагадуємо, що відповідно до положень Інструкції №58 запис в трудовій книжці про переведення на іншу постійну роботу вноситься власником або уповноваженим ним органом після видання наказу (розпорядження), але не пізніше тижневого строку і повинен точно відповідати тексту наказу (розпорядження). З кожним записом, що заноситься до трудової книжки на підставі наказу (розпорядження) зокрема, про переведення, працівник має бути ознайомлений під підпис в особистій картці (типова форма П-2, затверджена спільним наказом Державного комітету статистики України та Міністерства оборони України від 25 грудня 2009 р. №495/656), в якій має повторюватися відповідний запис з трудової книжки (вкладиша).

У разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, трудовий договір з ним припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП з виплатою вихідної допомоги в розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Підсумовуючи викладене, можна зазначити, що при переміщенні працівників у межах одного приміщення виникає значно менше запитань і спорів, ніж при їх переміщенні між місцями реалізації, однак, як свідчить практика, за можливості варто отримувати згоду працівників навіть на переміщення ― це може забезпечити уникнення майбутніх спорів. Що стосується переведення працівників то, як правило, отримавши згоду або відмову працівника, питань не виникає.

**2. ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Відповідно до статті 36 [Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print) підставами припинення трудового договору є:

1. угода сторін;
2. закінчення строку крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
3. призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу,направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 [КЗпП України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print);
4. розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 [КЗпП України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print)), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41 [КЗпП України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print)) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45 [КЗпП України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print));
5. переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу,організацію або перехід на виборну посаду;
6. відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
7. набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
8. укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам [Закону України "Про запобігання корупції"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18), встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов’язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;
9. з підстав, передбачених [Законом України "Про очищення влади"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18);
10. набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 [Цивільного процесуального кодексу України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15) випадках;
11. підстави, передбачені контрактом;
12. підстави, передбачені іншими законами.

## Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Згідно з статтею 40 [КЗпП України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print) 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:

1. змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників *(звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу)*;
2. виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці *(звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу)*;
3. систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;
4. прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
5. нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;
6. поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу *(звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу)*;
7. появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
8. вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;
9. призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду;

10. встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

## Крім підстав, передбачених статтею 40 [КЗпП України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text), трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

1. одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;
2. винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;
3. винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;
4. вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;
5. перебування всупереч вимогам [Закону України "Про запобігання корупції"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text) у прямому підпорядкуванні у близької особи;
6. наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений [Законом України "Про запобігання корупції"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text).
7. припинення повноважень посадових осіб.

|  |
| --- |
| **Не допускається звільнення працівника** з ініціативи власника або уповноваженого ним органу **в період його тимчасової непрацездатності** *(крім звільнення за нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (пункт 5 статті 40*[*КЗпП України*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print)*)*, а також **у період перебування працівника у відпустці**.  **Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.**  **Також, зверніть увагу!** Особливості звільнення окремих категорій працівників з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої статті 40 [КЗпП України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print), а також особливості застосування до них положень частини другої цієї статті, статей 42, 42-1, частин першої, другої і третьої статті 49-2, статті 74, частини третьої статті 121 [КЗпП України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print), встановлюються законом, що регулює їхній статус. |

## Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

Власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник у разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, а саме:

* переїзд на нове місце проживання;
* переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
* вступ до навчального закладу;
* неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком;
* вагітність;
* догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю;
* догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи;
* вихід на пенсію;
* прийняття на роботу за конкурсом;
* інші поважні причини.

## Куди звертатись

Трудові спори розглядаються:  
1) комісіями по трудових спорах;  
2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.  
Позивач має право подати позов за своїм місцем реєстрації.

## Вартість

Позивачі за подання до суду позовної заяви про поновлення на роботі звільняються від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях(пункт 1 частини першої статті 5 [Закону України «Про судовий збір»](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text)).

## Порядок розрахунку при звільненні з роботи

Відповідно до статті 116 [Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print) власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення.

**3. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ З РОБОТИ І ЗДІЙСНЕННЯ РОЗРАХУНКУ**

**Звільнення працівників** **до 10 червня 2021 року**:

Оформлення припинення трудового договору по­кладає на роботодавця (власника) або уповноваже­ний ним орган певні обов'язки, зокрема, це:

а) вида­ти наказ або розпорядження про припинення трудового договору, в якому чітко повинно бути заз­начено підстава звільнення працівника з роботи, з посиланням на необхідну норму права — пункт і статтю закону;

б) зробити запис до трудової книжки працівника у точній відповідності до наказу, тобто вказати підставу звільнення відповідно до формулю­вання її у чинному законодавстві України про пра­цю;

в) видати працівникові з належно оформленими відомостями трудову книжку у день звільнення, а якщо звільнення працівника здійснюється з ініціативи власника (роботодавця), то у день звільнення влас­ник зобов'язаний видати працівникові разом з тру­довою книжкою і копію наказу про звільнення з ро­боти, в інших випадках припинення трудового договору — копія наказу видається на вимогу пра­цівника;

г) провести розрахунок з працівником у день звільнення, а в разі недотримання цієї вимоги з вини власника за час затримки виплати праців­никові при звільненні всіх сум, що належать йому від підприємства, власник (роботодавець) повинен виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку (ст. 117 КЗпП України).

**Звільнення працівників після 10 червня 2021 року**: видавати копію наказу треба за будь-якої підстави

З 10.06.2021 р. діє Закон № 1217, яким впроваджено облік трудової діяльності працівника в електронній формі.

Також Законом роботодавців зобов'язали в день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, провести з ним розрахунок у строки, зазначені у ст. 116 КЗпП, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, яку зберігає працівник.

Тому з 10.06.2021 року видавати копію наказу про звільнення необхідно за будь-якої підстави звільнення працівника.

До появи Закону № 1217 копію наказу при звільненні працівника з ініціативи роботодавця видавали обов'язково, а з інших підстав (за власним бажанням, за угодою сторін тощо) — на вимогу працівника.

У випадках, чітко визначених законодавством, при припиненні трудового договору працівникові виплачується *вихідна допомога*. В законі зазначено шість підстав виплати і три види (місячного, двомі­сячного і тримісячного) середнього заробітку праців­ника, що виплачується йому у формі вихідної допо­моги. Так, у розмірі не менше середнього місячного заробітку вихідна допомога виплачується:

1) при припиненні трудового договору у зв'язку з відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також при відмові продовжувати роботу у зв'язку із зміною істотних умов праці;

2) при розірванні трудового до­говору у зв'язку із змінами в організації виробницт­ва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, бан­крутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

3) при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоро­в'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

4) в разі поновлення працівника, який раніше вико­нував цю роботу.

Другий вид вихідної допомоги в розмірі не менше двомісячного середнього місячного заробітку виплачується працівникові у разі припи­нення трудового договору у зв'язку з призовом пра­цівника або вступом його на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) служ­бу.

Третій вид виплати вихідної допомоги визна­чається у розмірі, передбаченому колективним дого­вором, але не менше тримісячного середнього заробітку. Такий розмір вихідної допомоги передба­чений для виплати працівникові внаслідок порушен­ня власником або уповноваженим ним органом зако­нодавства про працю України, колективного чи трудового договору.