

Запитуйте – відповідаємо!

– Чи має право керівництво закладу скоротити працівницю, якій до виходу на пенсію залишилося 1,5 року?

✘ *Відповідає головний державний інспектор сектору з питань державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю Управління Держпраці у Рівненській області Олександр Біловол.*

З приводу вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці повідомляємо про наступне. Відповідно до ст. 64 ГКУ підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

Отже, під час реорганізації (крім ліквідації) підприємства попередньо мають визначити організаційну структуру нових підприємств із зазначенням структурних підрозділів, посад і кількості працівників.

Після затвердження органами управління підприємствами наказів про організаційну структуру нових підприємств, що виникають унаслідок реорганізації, затверджують їх штатні розписи із зазначенням кількості визначених посад і штатних одиниць, необхідних підприємствам.

Щоб визначити працівників, які підпадають під скорочення, необхідно враховувати переважне право на залишення на роботі. За рівних умов продуктивності праці й кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається категоріям працівників, зазначеним у ст. 42 КЗпП, а також іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України й колективним договором.

Зокрема, абз. 10 ч.2 ст. 42 визначено, що при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання

пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Варто зазначити, що роботодавець зобов'язаний попередити працівників про наступне звільнення не пізніше, ніж за два місяці до скорочення.