

***Під час затвердження структури новообраної ради працівники, які перебували в трудових відносинах з місцевою радою, яка є адміністративним центром територіальної громади, залишаються на своїх робочих місцях чи повинні бути попереджені про істотні зміни умов праці?***

Відповідно до частини третьої статті 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) у разі реорганізації підприємства (*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 КЗпП).

Отже, у випадку реорганізації апарату місцевої ради та її виконавчих органів новообраної після виборів 25.10.2020 р. (у зв'язку із припиненням повноважень місцевих рад, територія юрисдикції яких увійшли до території новоутвореної громади) ради може **відбуватися**:

- скорочення штату працівників або
- скорочення чисельності працівників.

При скороченні штату відбувається зменшення кількості або ліквідація певних посад, спеціальностей, професій тощо. При цьому одночасно можуть вводитися інші посади, в результаті чого **кількість працівників у штатному розписі може і не зменшуватися, а в окремих випадках навіть збільшуватися**. Саме цей механізм найкраще застосовувати новообраним місцевим радам.

Потрібно пам'ятати, що відповідно до *пункту 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11. 1992 р. № 9* при проведенні звільнення власник або уповноважений ним орган **вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників** і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника.

Це означає, що при застосуванні процедури скорочення штату всі працівники апарату та виконавчих органів місцевої ради, яка переобрана у адміністративному центрі новоствореної територіальної громади, підпадають під дію положення КЗпП щодо зміни істотних умов праці, і їх потрібно попереджати про можливе вивільнення.

Окрім того, у випадках зміни в організації виробництва і праці має враховуватися переважне право на залишення на роботі тих працівників, щодо яких це право передбачене законодавством (*частина друга статті 49-2 КЗпП*).