АДВОКАТСЬКЕ БЮРО

**«БОРИСЕНКО О.В.»**

вул. Енергобудівників, буд. 5, м. Южноукраїнськ, Миколаївська область, 55002, ЄДРПОУ 41783751

Від 27.06.2022р. № б/н

Від \_\_\_\_\_2022р. № \_\_\_\_\_\_

Секретарю міської ради

Олександру АКУЛЕНКУ

**ВИСНОВОК**

**про результати розгляду питань, що порушуються в електронній петиції «Про усунення Дмитра Судакова з посади та звільнення працівників планово-економічного відділу КП ТВКГ»**

 На офіційному сайті Южноукраїнського міської ради та її виконавчого комітету зареєстровано електронну петицію «Про усунення Дмитра Судакова з посади та звільнення працівників планово-економічного відділу КП ТВКГ» від 13.06.2022 №1/200-ЕП.

 Питання поставлені в електронній петиції:

1. Усунути Дмитра Судакова від виконання обов’язків директора КП ТВКГ;
2. Ліквідувати планово-економічний відділ КП ТВКГ та звільнити його працівників. До закінчення воєнного стану та справи про банкрутство КП ТВКГ передати функції планово-економічного відділу КП ТВКГ управлінню економічного розвитку Южноукраїнської міської ради;
3. Южноукраїнській міській раді, як засновнику КП ТВКГ, прийняти рішення про обмеження розміру максимальної заробітної плати працівникам та керівництву КП ТВКГ на рівні двох мінімальних заробітних плат;
4. Скоротити на 90% штат абонентського відділу КП ТВКГ;
5. Створити тимчасову депутатську слідчу комісію, якій доручити перевірити законність видачі Южноукраїнським міським головою Валерієм Онуфрієнко розпорядження про призначення Дмитра Судакова тимчасово виконуючим обов’язки директора КП ТВКГ, враховуючи той факт, що на момент призначення Дмитро Судаков не був працівником КП ТВКГ.
6. Створити тимчасову депутатську слідчу комісію, якій доручити перевірити підстави погодження працівниками міської ради та міським головою нового штатного розкладу КП ТВКГ, в якому не проведено заявлене раніше скорочення штатної чисельності працівників та збільшено заробітну плату працівникам АУП в той час, коли підприємство є банкрутом.

Висновок по 1 та 5 питанням.

За цими питаннями електронної петиції «Про усунення Дмитра Судакова з посади та звільнення працівників планово-економічного відділу КП ТВКГ» від 13.06.2022 №1/200-ЕП висновок надано відділом кадрової роботи апарату Южноукраїнської міської ради та її виконавчого комітету (оригінал висновку додається).

Порядок оформлення та оплати тимчасового замісництва регламентується роз’ясненням Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.65 р. № 30/39 «Про порядок виплати тимчасового заступництва», затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.65 р. № 820/39.

Відповідно до рішення Южноукраїнської міської ради від 26.04.2012 № 560 зі змінами від 25.02.2021 керівники комунальних підприємств, що належать до комунальної власності Южноукраїнської територіальної громади призначаються міським головою на підставі пропозицій конкурсної комісії. Порядок призначення керівників комунальних підприємств, що належать до комунальної власності Южноукраїнської територіальної громади затверджений вищевказаним рішенням міської ради.

У зв’язку з закінченням терміну дії контракту з керівником підприємства, що належить до комунальної власності Южноукраїнської територіальної громади, «Теплопостачання та водо-каналізаційне господарство» та звільненнями його з займаної посади, враховуючи роз’яснення Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.1965 № 30/39 «Про порядок оплати тимчасового заступництва», якими передбачено можливість призначення тимчасово виконуючого обов’язки керівника не з числа працівників підприємства, Судакова Д.С. призначено тимчасово виконуючим обов’язки директора комунального підприємства «Теплопостачання та водо-каналізаційне господарство» до призначення на посаду директора підприємства у встановленому законодавством порядку за результатами конкурсного відбору (розпорядження міського голови від 14.01.2022 № 10-р «Про призначення тимчасово виконуючого обов’язки директора комунального господарства «Теплопостачання та водо-каналізаційне господарство»).

Розпорядженням міського голови від 28.01.2022 № 19-р «Про проведення конкурсу на заміщення вакантної посади директора комунального підприємства «Теплопостачання та водо-каналізаційне господарство» оголошено конкур на заміщення вказаної вакантної посади. Документи приймалися протягом 30 календарних днів з дня опублікування оголошення про проведення конкурсу на офіційному вебсайті Южноукраїнської міської ради, тобто з 31.01.2022 до 02.03.2022. Для участі в конкурсі документи подали дві особи.

 Наразі, у зв’язку з воєнним станом в Україні, конкурси не проводяться.

Враховуючи викладене вище, **тимчасово виконуючий обов’язки** директора КП ТВКГ **призначається не з числа працівників підприємства**, а тому розпорядження міського голови від 14.01.2022 № 10-р є таким, що відповідає нормам чинного трудового законодавства України.

Відповідно до ст. 23 КЗпП України, трудовий договір може бути:

1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;

2) **на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;**

3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Враховуючи вищевикладене, Дмитро Судаков тимчасово виконує обов’язки директора КП ТВКГ **за строковим трудовим договором**.

Згідно ст. 36 КЗпП України, **підставами припинення трудового договору є:**

*1) угода сторін;*

*2) закінчення строку (*[*пункти 2*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n137)*і*[*3 статті 23*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n138)*), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;*

*3) призов або вступ працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до*[*частини третьої*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1457)*статті 119 цього Кодексу;*

*4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (*[*статті 38*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n218)*,*[*39*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n223)*), з ініціативи роботодавця (*[*статті 40*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n231)*,*[*41*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n247)*) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (*[*стаття 45*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n302)*);*

*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;*

*7****-1****) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам*[*Закону України*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18)*"Про запобігання корупції", 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;*

*7****-2****) з підстав, передбачених*[*Законом України "Про очищення влади"*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#n2)*;*

*7****-3****) 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*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#n8233)*Цивільного процесуального кодексу України випадках;*

*8) підстави, передбачені контрактом;*

*9) підстави, передбачені іншими законами.*

Статтею 39 КЗпП України встановлено, що строковий трудовий договір ([пункти 2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n137) і [3 статті 23](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n138)) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.

**Отже, наслідком усунення Дмитра Судакова від виконання обов’язків директора КП ТВКГ є його звільнення (розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця).**

Статтею 40 КЗпП України встановлено підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

*Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем 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;*

*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;*

*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 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;*

*7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;*

*8) вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;*

*10) призову або мобілізації роботодавця - фізичної особи під час особливого періоду;*

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

Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов, встановлені ст. 41 КЗпП України.

Крім підстав, передбачених [статтею 40](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n231) цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи роботодавця 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;*

*1****-1****) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;*

*2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця;*

*3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;*

*4) перебування всупереч вимогам*[*Закону України*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18)*"Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи;*

*4****-1****) наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений*[*Законом України*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18)*"Про запобігання корупції";*

*5) припинення повноважень посадових осіб.*

*Роботодавець з власної ініціативи зобов’язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених*[*статтями 166****-10***](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n1694)*,*[*166****-12***](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n1719)*,*[*188****-44***](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n3618)*Кодексу України про адміністративні правопорушення.*

 **Враховуючи зазначені вище норми трудового законодавства, станом на 27.06.2022 відсутні законні підстави для усунення Дмитра Судакова від тимчасового виконання обов’язків директора КП ТВКГ та дострокового розірвання з ним трудового договору. Отже, відсутні і підстави для підтримання електронної петиції по питаннях 1 та 5.**

Висновок по питанню 2 та 4 електронної петиції.

Питання щодо ліквідації планово-економічного відділу КП ТВКГ та звільнення його працівників і питання щодо скорочення на 90% штат абонентського відділу КП ТВКГ за своєю правовою природою є тотожними питаннями, оскільки стосуються порядку внесення змін до штатного розпису підприємства, а також наявності та відсутності повноважень у Южноукраїнської міської ради, як засновника щодо прийняття відповідних рішень.

Ліквідувати планово-економічний відділ КП ТВКГ та звільнити (скоротити) його працівників можливо лише шляхом внесення змін до штатного розпису підприємства та затвердження нового штатного розпису наказом директора підприємства.

Підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, установлює чисельність працівників, штатний розпис (частина третя ст. 64 [ГК У](https://vk24.ua/regulations_and_jurisprudence/kodeksi/gospodarskii-kodeks-ukraini)країни).

Згідно листа Міністерства праці та соціальної політики України від 27.06.2007 року  № 162/06/187-07 «Щодо штатного розпису» **штатний розпис**- це документ, що встановлює для даного підприємства, установи, організації структуру, штати та посадові оклади працівників. У штатному розпису містяться назви посад, чисельність персоналу і оклади по кожній посаді. Прийняття, затвердження керівником підприємства штатного розпису проводиться шляхом видання спеціального локального нормативного акта (наказу), що визначатиме кількість працівників кожної професії з розподілом штатних одиниць за структурними підрозділами підприємства.

Штатний розпис має розроблятися на основі внутрішніх організаційно-нормативних документів (чинної структури та чисельності, положення з оплати праці) та з урахуванням вимог нормативно-правових актів, зокрема [Класифікатора професій ДК 003-2010](https://vk24.ua/useful_information/klasifikator-profesii-0) (назви посад і професій мають відповідати назвам у Класифікаторі).

Штатний розпис затверджується наказом керівника підприємства, який складають у довільній формі. У наказі обов’язково вказується дата, з якою передбачено введення в дію штатного розпису.

Зміни до штатного розпису вносяться на підставі наказу по підприємству, в якому мають бути висвітлені причини внесення цих змін.

Практикують два способи внесення змін до штатного розпису:

1. видати наказ про внесення змін до штатного розпису, перерахувавши зміни в тексті цього наказу;
2. затвердити наказом новий штатний розпис.

Наказ про внесення змін складають у довільній формі. У ньому вказують підстави змін і конкретну дату, з якої зміни набирають чинності.

Підставами для внесення змін в штатний розпис у цьому наказі можуть бути, наприклад:

оптимізація організаційної структури підприємства;

реорганізація підприємства;

зміна обсягів діяльності;

проведення заходів, направлених на поліпшення діяльності підприємства або його підрозділів.

Відповідно до висновку про результати розгляду питань, що порушуються в електронній петиції наданого управлінням житлово-комунального господарства Южноукраїнської міської ради (оригінал висновку додається) діяльність, та юридичний статус комунального підприємства «Теплопостачання та водо-каналізаційне господарство» визначено Статутом підприємства, який затверджений рішенням Южноукраїнської міської ради від 18.10.2018 № 1294.

Розділом 7 «Управління підприємством і самоврядування трудового колективу» Статуту підприємства, визначено відповідальність та обов’язки директора підприємства.

Підпунктом 7.3.7 зазначеного вище розділу визначено, що директор підприємства: «Затверджує штатний розпис (з обов’язковим попереднім погодженням з Наглядовою радою та погодженням з міським головою). За погодженням з Наглядовою радою визначає конкретні розміри посадових окладів, тарифних ставок і відрядних розцінок працівникам, а також надбавок, доплат, премій і винагород».

Отже, організаційно-правові засади щодо скорочення або збільшення чисельності працівників на підприємстві визначено підпунктом 7.3.7 Статуту комунального підприємства «Теплопостачання та водо-каналізаційне господарство» та належить до повноважень суб’єктів, що передбачені в зазначеному підпункті.

 **Враховуючи імперативні норми ст. 64 ГК України, Южноукраїнська міська рада не має повноважень щодо внесення змін до штатного розпису КП ТВКГ, і відповідно щодо прийняття рішення про ліквідацію планово-економічного відділу КП ТВКГ. Отже, відсутні і підстави для підтримання електронної петиції по питанням 2 і 4. В цьому випадку, міська рада може рекомендувати т.в.о. директора КП ТВКГ Дмитру Судакову розглянути питання щодо оптимізації організаційної структури підприємства та проведення заходів, направлених на поліпшення діяльності підприємства або його підрозділів.**

 Висновок по питанню 3 електронної петиції.

 За цим питанням електронної петиції «Про усунення Дмитра Судакова з посади та звільнення працівників планово-економічного відділу КП ТВКГ» від 13.06.2022 №1/200-ЕП висновок надано управлінням економічного розвитку Южноукранської міської ради (оригінал висновку додається).

 В роз’ясненнях Міністерства розвитку громад та територій України від 21.05.2021 року, розміщених на офіційному сайті Міністерства розвитку громад та територій України за посиланням https://www.minregion.gov.ua/napryamki-diyalnosti/zhkh/tarif/upravlinnya-ekonomiki-sistem-zhittyezabezpechennya-rozyasnyuye/shhodo-rozrahunku-vytrat-na-oplatu-praczi-pry-formuvanni-fondu-oplaty-praczi-pidpryyemstvamy-zhytlovo-komunalnogo-gospodarstva-z-urahuvannyam-polozhen-galuzevoyi-ugody/ (додаються) зазначено, що:

«….Законодавством з оплати праці врегульовано питання самостійного встановлення підприємствами у колективному договорі форм,  систем оплати праці, норм праці,  розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

При цьому має бути дотримано норми і гарантії, передбачені законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами (ст.97  Кодексу законів про працю України , ст.15 Закону України «Про оплату праці», ст.7 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Відповідно до статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

Згідно зі ст. 9 цього ж Закону положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов’язковими для всіх суб’єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду….»

В пункті.1.1 Колективного договору комунального підприємства «Теплопостачання та водо-каналізаційне господарство» зазначено, що «Колективний договір складено відповідно до Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», ………….. Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Об’єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України, Статуту КП ТВКГ….».

 Також, Міністерством розвитку громад та територій України надано офіційні роз’яснення від 12.05.2022 №7/10.2/4126-22 щодо розрахунку витрат на оплату праці при формуванні фонду оплати робітників при формуванні фонду оплати праці робітників у сфері теплопостачання, централізованого водопостачання та/або централізованого водовідведення з урахуванням положень Галузевої угоди між Мінрегіонбудом, Об’єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та ЦК профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2017-2024 роки, зареєстрованої в Мінсоцполітики 31.01.2017№7 (із змінами і доповненнями зареєстрованими в Мінекономіки 11.05.2021 №10), в яких наведені конкретні приклади розрахунку тарифних ставок і посадових окладів робітників у сфері теплопостачання, централізованого водопостачання та/або централізованого водовідведення ( додається).

 Враховуючи вище викладене, у Южноукраїнської міської ради, як засновника КП ТВКГ відсутні повноваження щодо прийняття рішення про обмеження, розміру максимальної заробітної плати працівникам та керівництву КП ТВКГ на рівні 2(двох) мінімальних заробітних плат.

 При цьому, необхідно зазначити, що відповідно до звіту щодо виконання Плану фонду оплати праці КП ТВКГ на 2022 рік, що надається КП ТВКГ до виконавчого комітету Южноукраїнської міської ради, за звітний період січень-квітень 2022 року фактичний розмір середньої заробітної плати по підприємству у розрахунку на 1 штатну одиницю становив 11 196,70 грн., в тому числі: розмір середньої заробітної плати основного працівника - 10065,31 грн., розмір середньої заробітної плати1 штатної одиниці, що відноситься до інженерно-технічних робітників - 12221,53 грн., розмір середньої заробітної плати 1 штатної одиниці адміністративно-управлінського персоналу - 14446,21 грн.

Висновок по питанню 6 електронної петиції.

 За цим питанням електронної петиції «Про усунення Дмитра Судакова з посади та звільнення працівників планово-економічного відділу КП ТВКГ» від 13.06.2022 №1/200-ЕП висновок надано управлінням економічного розвитку Южноукранської міської ради.

КП ТВКГ листом від 11.05.200 №06/732 було направлено на адресу виконавчого комітету Южноукраїнської міської ради проект штатного розкладу, яким передбачалося підвищення посадових окладів, у зв’язку зі збільшенням за державному рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб з 1 липня 2022 року, скорочення 13 штатних одиниць та який планувалося ввести в дію з 01.07.2022.

За результатами розгляду, виконавчим комітетом Южноукраїнської міської ради листом від 24.05.2022 №15/02-34/1370 «Про розгляд штатного розкладу» даний штатний розклад повернуто КП ТВКГ на доопрацювання, у зв’язку з тим, що ним не було передбачено оптимізацію штатної чисельності КП ТВКГ відповідно до погодженого міським головою шатного розкладу, який КП ТВКГ повинне було ввести в дію з 01.05.2022 і яким передбачалося в цілому скорочення 41,2 шт. одиниць та місячним фондом оплати праці 2469 тис.грн. (копія листа додається).

**Із вищевикладеного вбачається, що підстави для підтримання електронної петиції за питанням 6 відсутні**, а прийняття міською радою про створення тимчасової депутатської слідчої комісії, якій доручити перевірити підстави погодження працівниками міської ради та міським головою нового штатного розкладу КП ТВКГ, в якому не проведено заявлене раніше скорочення штатної чисельності працівників та збільшено заробітну плату працівникам АУП в той час, коли підприємство є банкрутом, **є передчасним**.

 Оскільки питання 2,4,6 електронної петиції є взаємопов’язаними і стосуються оптимізації штатної чисельності КП ТВКГ, з метою дотримання вимог ст. 64 ГК України та Статут комунального підприємства, міській раді пропонується **рекомендувати т.в.о. директора КП ТВКГ Дмитру Судакову розглянути питання щодо оптимізації організаційної структури підприємства та проведення заходів, направлених на поліпшення діяльності підприємства або його підрозділів.**

Адвокат Олена БОРИСЕНКО