



НСПП



ВІДДІЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ
СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ
В КІРОВОГРАДСЬКІЙ ОБЛАСТІ

*Методичні матеріали
сторонам соціально-трудових відносин з
питань здійснення заходів щодо
сприяння вирішенню колективних
трудових спорів (конфліктів)*

I частина

(порядок вступу в колективний трудовий спір (конфлікт))

Кропивницький
2017

Національна служба посередництва і примирення (далі - НСПП) є постійно діючим державним органом, утвореним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі - Закон). Головними завданнями НСПП згідно з статтею 15 Закону є сприяння поліпшенню соціально-трудових відносин, запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння їх вирішенню.

Відділення НСПП в Кіровоградській області є відокремленим структурним підрозділом Національної служби посередництва і примирення, який сприяє врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) на території Кіровоградської області. У своїй діяльності керується Конституцією України, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР, іншими законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, Положенням про Національну службу посередництва і примирення, затвердженим Указом Президента України від 17 листопада 1998 року №1258/98, із наступними змінами та доповненнями, наказами і розпорядженнями НСПП та Положенням про відділення Національної служби посередництва і примирення в Кіровоградській області, затвердженим наказом НСПП від 11.11.2016 року №136.

Структура відділення Національної служби посередництва і примирення в Кіровоградській області

Посада	ПІБ
Начальник	Крайносвіт Оксана Юріївна
Заступник начальника	
Головний спеціаліст	Іващенко Леонід Леонідович
Головний спеціаліст	Федченко Ольга Михайлівна
Головний спеціаліст	

Адреса Національної служби посередництва і примирення:
01004, м. Київ, вул. Басейна, 1/2 А, тел. 8 (044) 235-44-43, факс 279-62-94.

www.nspp.gov.ua E-mail: nspp@nspp.gov.ua

Адреса відділення НСПП в Кіровоградській області:
25006, м. Кропивницький, вул. Архітектора Паученка, 64/53, каб. 204 тел./факс 32-04-34

web-сторінка: www.kr-admin.gov.ua/start.php?q=NSPP/nspp.html

E-mail: Kpnspp@ukr.net

Інформаційний бюллетень Відділення: <http://nspp-kd.ucoz.ua/>
(Зразки документів вступу в КТС)



Діяльність відділення НСПП в Кіровоградській, спрямована на вирішення завдань держави, визначених статтею 15 Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» щодо сприяння поліпшенню соціально-трудових відносин, запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння їх вирішенню.

Сприяння примиренню конфліктуючих сторін правовими методами згідно із вищезазначенним Законом та іншими нормативно-правовими актами може бути досягнуто у взаємодії з народними депутатами України, центральними та місцевими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, організаціями профспілок і роботодавців та громадянами.

Поняття колективного трудового спору (конфлікту)

Трудовий спір вважається колективним, якщо він стосується групи найманих працівників. Виходячи з особливостей сторін можна виділити такі колективні трудові спори (конфлікти):

- між найманими працівниками та адміністрацією (в якому інтереси найманих працівників доручено представляти профспілковому комітету);
- між найманими працівниками та адміністрацією (в якому інтереси найманих працівників доручено представляти ініціативній групі або іншому представницькому органу найманих працівників);

- між найманими працівниками та органами управління держави (наприклад, між найманими працівниками закладів освіти та управлінням освіти районної державної адміністрації).

Конфлікт права – це конфлікти з питань впровадження та тлумачення існуючих прав. Ці права можуть випливати з тексту закону, з письмово тексту колективного договору.

Конфлікти інтересів – це конфлікти, які є завжди колективними і виникають на основі розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин при встановлені нових або зміні існуючих умов праці та виробничого побуту, при укладенні чи зміні колективного договору, угоди. У цьому випадку не існує спеціального права, тільки інтерес однієї із сторін створює передумови для пошуку вирішення проблем на основі компромісу.

Однак у законодавстві України щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) не існує чіткого поділу на такі види, як конфлікт права та конфлікт інтересів.

Разом з тим, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» дає таке визначення колективного трудового спору (конфлікту) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Виходячи з цього, колективні трудові спори (конфлікти), які виникли з передбачених законом питань, можливо класифікувати за видами таким чином:

- **Конфлікт інтересів:**

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди.

- **Конфлікт права:**

- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому і територіальному рівнях (визначення сторін КТС)

Відповідно до частини 1 статті 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон) сторонами колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому рівні є наймані працівники (окрім категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець.

На галузевому, територіальному рівнях - наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та роботодавець або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці

Таким чином, Закон надає найманим працівникам право бути стороною колективного трудового спору або вони можуть уповноважити бути стороною спору профспілкову організацію чи будь-яку іншу організацію (орган) (наприклад, ініціативна група або орган, уповноважений представляти інтереси найманих працівників) для захисту своїх соціальних і економічних прав.

Варто звернути увагу, що відповідно до частини 2 статті 3 Закону уповноважений найманими працівниками на представництво орган є **єдиним** повноважним представником найманих працівників **до моменту припинення** такого спору (конфлікту).

Визначення сторони роботодавця здійснюється уповноваженим представницьким органом найманих працівників, профспілковим органом, а також відділенням НСПП в Кіровоградській області на основі аналізу установчих документів (статуту, положення ін. документів).

Питання щодо визначення уповноваженого найманими працівниками органу може ініціюватись, як самими найманими працівниками, так і профспілковими організаціями або іншими органами. Необхідність одержання профспілкою вказаних повноважень підтверджується пунктом 8 частини I статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», в якому зазначається, що виборний орган профспілкової організації на

підприємстві, в установі, організації представляє інтереси найманих працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів та у колективному трудовому спорі (конфлікті), сприяє його вирішенню.

Формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілки та визначення органу, який буде представляти їх інтереси, на виробничому та територіальному рівнях

Частиною 1 статті 4 Закону визначена процедура формування і затвердження вимог найманих працівників. Так, вимоги найманих працівників на **виробничому рівні** затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників (окрім категорії найманих працівників) або **шляхом збору підписів** і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації, їх структурного підрозділу.

Разом із затвердженням вимог визначається орган чи особа (особи), які будуть представляти інтереси найманих працівників щодо задоволення висунутих вимог. Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

Збори найманих працівників є правомочними при наявності на них **більше половини** найманих працівників, які є штатними працівниками підприємства, установи, організації, окремого структурного підрозділу.

У роботі зборів (конференції) найманих працівників мають право брати участь роботодавець або уповноважена ним особа, представники місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, представники об'єднань громадян, працівники Національної служби посередництва і примирення.

За результатами зборів (конференції) найманих працівників складається протокол (додається, зразок №1), який підписується головою і секретарем зборів (конференції) найманих працівників. До протоколу зборів (конференції) найманих працівників додаються матеріали реєстрації їх учасників (реєстраційний лист учасників зборів або реєстраційний лист делегатів конференції, а також обґрунтування вимог (додається, зразки №№2, 3)).

На територіальному рівні делегати для участі в конференції представників підприємств, установ, організацій обираються зборами (конференціями) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту) відповідної галузі або території. Конференція представників підприємств, установ, організацій є правомочною, якщо в ній бере участь **не менше трьох четвертіх** обраних працівниками представників (делегатів конференції).

Конференція представників підприємств, установ, організацій скликається за ініціативою виборного профспілкового органу чи іншого уповноваженого найманими працівниками органу або ініціативної групи найманих працівників.

Інформація щодо проведення конференції представників підприємств, установ, організацій доводиться до відома найманих працівників підприємств, установ, організацій відповідної галузі або території не пізніше як за два тижні до її проведення.

За результатами конференції представників підприємств, установ, організацій складається **протокол**, який підписується головою і секретарем конференції (додається, зразок №4). До протоколу конференції представників підприємств, установ, організацій додаються матеріали реєстрації її учасників (реєстраційний лист делегатів конференції, а також обґрунтування вимог (додається, зразки №№5, 6)).

Формування і затвердження вимог найманих працівників та визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси, може також бути проведено, **шляхом збору підписів**.

Орган чи особа, що є ініціатором висунення вимог найманих працівників шляхом збору підписів, підготовляють **підписні листи** (додається, зразок №7), в яких зазначаються пропоновані вимоги найманих працівників та орган чи особа, що пропонується для представлення інтересів найманих працівників (до вимог додаються обґрунтування вимог (зразок №3)).

З вищезазначенім підписним листом ознайомлюються наймані працівники підприємства і якщо вони згодні, то добровільно ставлять свої підписи в підписному листі.

Після завершення збору підписів найманих працівників результати збору підписів узагальнюються органом, уповноваженим представляти інтереси найманих працівників, про що складається протокол. І як вище зазначалось вимоги найманих працівників

вважаються чинними за наявності у підписних листах **не менше половини підписів** членів трудового колективу підприємства.

Відповідно до частини 3 статті 4 Закону вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок **оформляються відповідним протоколом (додається, зразок №8)** і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі.

Дата вручення вимог найманих працівників, профспілки роботодавцю або уповноваженій ним особі повинна бути зафіксована в журналі або в інших реєстраційних формах обліку вхідної кореспонденції або в формі підпису безпосередньо роботодавця або уповноваженою ним особою на другому екземплярі вимог, що залишається у представника найманих працівників, або поштовим документом (квитанцією), що підтверджує відправку вимог рекомендованим листом з повідомленням про вручення.

Щодо норм представництва

У випадках, коли скликання загальних зборів найманих працівників ускладнене через багато змінність або територіальну роз'єднаність цехів, відділів та інших структурних підрозділів, можуть скликатися конференції найманих працівників.

Норми представництва на **виробничому рівні**, як правило, встановлюються наступні:

- на підприємствах, в установах і організаціях з чисельністю найманих працівників до 300 осіб – 1 представник від 5 найманих працівників;
- на підприємствах, в установах і організаціях з чисельністю найманих працівників від 300 до 1000 осіб – 1 представник від 10 найманих працівників;
- на підприємствах, в установах і організаціях з чисельністю найманих працівників від 1000 до 3000 осіб – 1 представник від 20 найманих працівників;
- на підприємствах, в установах і організаціях з чисельністю найманих працівників від 3000 до 6000 осіб – 1 представник від 30 найманих працівників;
- на підприємствах, в установах і організаціях з чисельністю найманих працівників від 6000 осіб – 1 представник від 40 найманих працівників.

За рішенням ініціаторів скликання конференції найманих працівників, в разі необхідності, можуть бути встановлені інші норми представництва на засадах пропорційного представництва найманих працівників підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

На **територіальному рівні** норми представництва на конференцію визначаються таким чином:

- 1 представник від 100 найманих працівників.

За рішенням ініціаторів скликання конференції представників підприємств, установ, організацій, в разі необхідності, можуть бути встановлені інші норми представництва на засадах пропорційного представництва найманих працівників підприємств, установ, організацій відповідної галузі або території.

Делегати для участі в конференції представників підприємств, установ, організацій обираються зборами (конференціями) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту) відповідної галузі або території шляхом відкритого або таємного голосування.

Вимоги найманих працівників (відповідність вимог найманих працівників, профспілки положенням статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»)

Вимоги, що формуються і затверджуються найманими працівниками, профспілкою повинні відповідати предмету колективного трудового спору (конфлікту), визначеному у статті 2 Закону, згідно якої колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

При визначенні відповідності вимог статті 2 Закону найманих працівників або профспілки представницький орган найманих працівників або профспілковий орган можуть отримувати необхідні

консультації та роз'яснення в Національній службі посередництва і примирення (далі – НСПП) або в її структурних підрозділах.

Відповідно до положень статті 2 Закону вимоги найманих працівників можуть виникнути у зв'язку з такими розбіжностями:

а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту щодо:

- нормування і оплати праці;
- умов і охорони праці;
- регулювання режиму праці, тривалості робочого часу і відпочинку;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- поділу і кооперації праці;
- організації та обслуговування робочих місць;
- організації підбору персоналу та його розвитку;
- соціальних гарантій, компенсацій, пільг;
- комунально-побутового обслуговування;
- санітарно-побутового обслуговування;
- медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- організації громадського харчування та питтевого режиму на виробництві;
- участі трудового колективу в погодженні статуту (положення) підприємства (на державних підприємствах) або внесення змін до нього;
- участі трудового колективу в призначенні (обранні) керівника підприємства, установи, організації у випадках, передбачених чинним законодавством;
- в інших питаннях соціально-економічних умов праці та виробничого побуту.

б) укладення чи зміни колективного договору, угоди щодо:

- укладення колективного договору, угоди;
- внесення змін до колективного договору, угоди.

в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень щодо:

на виробничому рівні:

- виконання положень колективного договору про забезпечення продуктивної зайнятості;

- виконання положень колективного договору про нормування і оплату праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.) з них:

- щодо заборгованості із заробітної плати, своєчасної її виплати;
- виконання положень колективного договору про умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- виконання положень колективного договору про зміни в організації виробництва і праці;
- виконання положень колективного договору про встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- виконання положень колективного договору про забезпечення соціального страхування;
- виконання положень колективного договору про режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку;
- виконання положень колективного договору про умови та охорону праці;
- виконання положень колективного договору про забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- виконання положень колективного договору про участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- виконання положень колективного договору про гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
- виконання положень колективного договору про передбачені ним додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги;
- виконання положень колективного договору щодо інших питань стосовно регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин;
- з інших питань, передбачених колективним договором;

на територіальному рівні:

- виконання положень регіональної угоди про гарантії праці і забезпечення продуктивної зайнятості населення;
- виконання положень регіональної угоди про мінімальні соціальні гарантії оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- виконання положень регіональної угоди про трудові відносини, режим роботи і відпочинку;
- виконання положень регіональної угоди про умови охорони праці;
- виконання положень регіональної угоди про житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування, організацію оздоровлення і відпочинку;
- виконання положень регіональної угоди про передбачені нею вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги;
- з інших питань регіональної угоди;

г) невиконання вимог законодавства про працю щодо:

- гарантій при укладенні, зміні та припиненні трудових договорів (контрактів) найманих працівників;
- забезпечення зайнятості звільнених працівників;
- регулювання режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- нормування і оплати праці;
- гарантій і компенсацій (пільг);
- охорони праці, в т.ч. щодо:
- відшкодування в установленому порядку шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров'я;
- гарантій щодо зайнятості, умов та охорони праці жінок;
- гарантій щодо зайнятості, умов та охорони праці молоді;
- надання пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- забезпечення державного соціального страхування;
- з інших питань, які регулюються чинним законодавством про працю.

Результати аналізу відділення НСПП в Кіровоградській області висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та їх правова кваліфікація в порядку визначеному. Положенням про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), затвердженого наказом НСПП від 25.03.2014 року №21, подаються до Національної служби посередництва і примирення (місто Київ) разом з відповідним поданням.

Після розгляду подання відділення НСПП в Кіровоградській області, Національна служба посередництва і примирення приймає рішення щодо видання відповідного розпорядження про:

- реєстрацію висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективного трудового спору (конфлікту);
- призупинення реєстрації висунутих найманими, профспілкою вимог та колективного трудового спору (конфлікту);
- відмову в реєстрації найманими працівниками, профспілкою вимог та колективного трудового спору у випадках.

У разі встановлення в ході аналізу висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог, порушень положень 2, 3, 4, 5, 6 Закону, інших законодавчих та нормативно-правових актів, Національна служба посередництва і примирення відмовляє в реєстрації вимог найманих працівників відповідно до пункту 5 Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), затвердженого наказом НСПП від 25.03.2014 року №21.

**Розгляд вимог найманих працівників
(дотримання роботодавцем або уповноваженою ним особою
порядку і строків розгляду найманих працівників)**

Відповідно до ст. 5 Закону роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у **триденний строк** з дня одержання вимог.

Днем одержання вимог є день їх реєстрації у журналі (книзі) вхідної кореспонденції, яка ведеться відповідним структурним підрозділом чи самим роботодавцем на підприємстві, в установі, організації.

У випадку надходження вимог поштою, рекомендованим листом з повідомленням, днем одержання вимог рахуватиметься день вручення роботодавцю відповідного конверта, про що свідчите діловодство, на поштовому повідомленні про врученння. Записи у журналі вхідної документації в такому випадку здійснюються в день фактичного одержання поштового відправлення.

Якщо після юридичного та економічного аналізу вимог буде встановлено, що їх задоволення виходить за межі компетенції уповноваженої ним особи (представника), він зобов'язаний надіслати їх на розгляд роботодавцю у тридennий строк з дня одержання і невідкладно повідомити про це представницький орган найманих працівників, профспілки. Строк розгляду вимог кожною інстанцією не повинен перевищувати **трьох днів**.

Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати **тридцяти днів** з дня одержання цих вимог роботодавцем до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця або відповідного вищестоящого органу управління про прийняте ним рішення.

Відповідно до статті 5 Закону строки розгляду роботодавцем вимог найманих працівників або профспілки визначаються днями. Їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день.

Останній строк триває до 24 години. Строк не вважається пропущеним, якщо до його закінчення необхідні документи здано на пошту.

Згідно частини 4 статті 5 Закону рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, відповідного вищестоящого органу управління викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Рішення роботодавця щодо результатів розгляду вимог разом з відповідним соціально-економічним обґрунтуванням реєструється в журналі вхідної кореспонденції та надсилається (передається) уповноваженому найманими працівниками або профспілкою органу (особі) не пізніше наступного дня після його прийняття.

Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту)
(прийняття уповноваженим представницьким органом найманих працівників, профспілкою рішення про виникнення колективного трудового спору (конфлікту))

Ненадання роботодавцем відповіді на вимоги найманих працівників, профспілки в строки, передбачені Законом, може бути відповідно до частини 1 статті 6 Закону підставою для прийняття уповноваженим представницьким органом найманих працівників, профспілки рішення про виникнення колективного трудового спору.

Виникнення колективного трудового спору можливе і в тому випадку, коли від роботодавця або уповноваженої ним особи надійшло повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і уповноважений представницький орган найманих працівників прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця або уповноваженої ним особи. Про що **складається протокол** органу, уповноваженого представляти інтереси найманих працівників, профспілки (**додастися, зразок №9**).

Відповідно до частини 2 статті 6 Закону про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у тридennий строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення (структурні підрозділи в областях) (**додастися, зразок №10**).

Відповіальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти)

Розділом IV Закону встановлена відповіальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).

Так, відповідно до статті 29 Закону особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством.



Примірний зразок №1

ПРОТОКОЛ

зборів найманих працівників комунального підприємства «Тепловик»
міста Кіровограда

«15» березня 2016 року

м. Кіровоград

Чисельний склад найманих працівників: 153 осіб
Присутні: 107 працівників підприємства (реєстраційний лист додається)

Порядок денний:

1. Обрання голови та секретаря зборів.
2. Обрання лічильної комісії.
3. Обговорення вимог найманих працівників до адміністрації КП «Тепловик».
4. Визначення органу, що буде представляти інтереси найманих працівників КП «Тепловик».

1. Слухали: Пропозицію щодо кандидатури голови та секретаря зборів.

Виступили: Карпенко Раїса Анатоліївна і запропонувала обрати головою зборів Іваненка Івана Івановича, секретарем зборів Петренка Петра Петровича.

Вирішили: головою зборів обрати Іваненка І.І., секретарем зборів Петренка П.П.

Результати голосування:

за – 107
проти – 0
утримались – 0

2. Слухали: Пропозицію щодо кількісного та персонального складу лічильної комісії.

Виступили: Карпенко Раїса Анатоліївна і запропонувала обрати до складу лічильної комісії: Вовченко О.Д., Сидоренка К.О., Линченко Л.В.

Вирішили: обрати лічильну комісію у кількості 3-х осіб.
Персонально: Вовченко Олексія Дмитровича
Сидоренко Костянтина Олександровича
Линченко Любов Володимирівну

Результати голосування:

за – 107
проти – 0
утримались – 0

3. Слухали: Інформацію про затвердження та направлення вимог найманих працівників до адміністрації КП «Тепловик».

Виступили: Степанко Олесю Іванівну, яка інформувала про стан заборгованості на підприємстві із виплати заробітної плати, своєчасності виплати заробітної плати та щодо забезпечення працівників спецодягом.

Вирішили: Затвердити такі вимоги найманих працівників до адміністрації КП «Тепловик»:

1. Погасити заборгованість по заробітній платі за лютий 2016 року.
 2. Виплачувати заробітну плату своєчасно згідно з п. 5.2. колективного договору.
 3. Забезпечити працівників спецодягом згідно з п. 7.2. колективного договору.
- та направити їх адміністрації КП «Тепловик».

Результати голосування:

за – 107
проти – 0
утримались – 0

4. Слухали: Інформацію про визначення органу, що буде представляти інтереси найманих працівників КП «Тепловик».

Виступили: Карпенко Раїса Анатоліївна з пропозицією доручити представляти інтереси найманих працівників КП «Тепловик» первинній профспілковій організації КП «Тепловик».

Вирішили: Доручити представляти інтереси найманих працівників КП «Тепловик», у тому числі формувати примирні органи, вчиняти інші дії, необхідні для вирішення колективного трудового спору (конфлікту) первинній профспілковій організації КП «Тепловик» у такому складі:

1. Коротюк Микола Гнатович, голова первинної профспілкової організації;

2. Цуркан Галина Андріївна, член першої профспілкової організації;
 3. Андрійчук Олег Петрович, член першої профспілкової організації.

Результати голосування:

за – 107
 проти – 0
 утримались – 0

Голова

(підпис)

Іваненко І.І.

Секретар

(підпис)

Петренко П.П.



Примірний зразок №2

Реєстраційний лист учасників зборів найманих працівників комунального підприємства «Тепловик» м. Кіровограда

№ п/п	П.І.Б	Місце роботи, посада

Голова профкому

(підпис)

(П.І.Б.)



Примірний зразок №3

Обґрунтування вимог найманих працівників комунального підприємства «Тепловик» міста Кіровограда

1. Погасити заборгованість по заробітній платі за лютий 2016 року.

Заборгованість з виплати заробітної плати станом на 01.03.2016 року складає _____ тис.грн., що підтверджується _____ (наприклад, письмовою інформацією адміністрації підприємства (лист від _____.20 ____ р. №____) або іншою письмовою інформацією) додається. Термін заборгованості становить січень та лютий 2016 року.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеного законом.

Згідно ст. 21 Закону України «Про оплату праці» працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

В ст. 97 КЗоЗ України та ст. 24 Закону України «Про оплату праці» закріплено положення щодо здійснення оплати праці працівників підприємства в першочерговому порядку, яка не може бути поставлена в залежність від здійснення інших платежів та іхньої черговості.

Порушення законодавства про оплату працю тягне за собою адміністративну та кримінальну відповідальність (ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, ст. 175 Кримінального кодексу України).

2. Виплачувати заробітну плату своєчасно згідно з п. 5.2. колективного договору.

Відповідно до ст. 115 КЗоЗ України та ст. 24 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим виборним органом першої профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Зазначені положення законодавства конкретизовані п. 5.2. колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Тепловик» міста Кіровограда укладеного ____ квітня 20____ року, який схвалено ____ квітня 20____ року на загальних зборах трудового колективу підприємства зі змінами від 01.12.2010 р., а саме: заробітну плату виплачувати працівникам регулярно в робочі дні, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів, та не пізніше

семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, а саме 7 і 23 числа. Розмір заробітної плати за першу половину місяця повинен бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Частиною 6 ст. 24 Закону України «Про оплату праці» встановлено, що своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

Порядок виплати заробітної плати та її розміри визначені законодавством та конкретизовані колективним договором не виконуються.

3. Забезпечити працівників спецодягом згідно з п. 7.2. колективного договору.

Відповідно до ст. 163 КЗпП України на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.

Зазначені загальні норми конкретизуються положеннями Колективного договору на рівні підприємства. Так, згідно п. 7.2. колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Тепловик» міста Кіровограда укладеного квітня 20 року, який схвалено квітня 20 року на загальних зборах трудового колективу підприємства зі змінами від 01.12.2010 р., визначено, що забезпечення працюючих засобами індивідуального (перчатки, рукавиці, респіратори та ін.) та колективного захисту, а також спецодягом та спецвзуттям у відповідності з галузевими нормами. За кошти підприємства передбачено заміну новим спецодягом та взуттям, яке зносилося в строки коротші нормативних не з вини працівника. Зазначені положення колективного договору роботодавцем не виконуються.

Вищезазначені вимоги працівників комунального підприємства «Тепловик» міста Кіровограда відповідають чинному законодавству і адміністрацію підприємства не виконуються.



Примірний зразок №4

ПРОТОКОЛ конференції найманих працівників закладів освіти міста Світловодська Кіровоградської області

15 березня 2016 року

м. Світловодськ

Чисельний склад найманих працівників: 1100 осіб
Присутні: 67 делегатів (працівників закладів освіти, реєстраційний лист
додається)

Порядок денний:

1. Обрання голови та секретаря конференції.
2. Обрання лічильної комісії.
3. Обговорення вимог найманих працівників до управління освіти виконавчого комітету Світловодської міської ради.
4. Визначення органу, що буде представляти інтереси найманих працівників.

1. Слухали: Пропозицію щодо кандидатури голови та секретаря конференції.

Виступили: Карпенко Раїса Анатоліївна і запропонувала обрати головою конференції Іваненка Івана Івановича, секретарем конференції Петренка Петра Петровича.

Вирішили: головою конференції обрати Іваненка І.І., секретарем конференції Петренка П.П..

Результати голосування:

за – 67 делегатів

проти – 0

утримались – 0

2. Слухали: Слухали: Пропозицію щодо кількісного та персонального складу лічильної комісії.

Виступили: Карпенко Раїса Анатоліївна і запропонувала обрати до складу лічильної комісії: Вовченка О.Д., Сидоренка К.О., Линченко Л.В.

Вирішили: обрати лічильну комісію у кількості 3-х осіб.

Персонально: Вовченко Олексія Дмитровича

Сидоренко Костянтина Олександровича

Линченко Любов Володимирівну

Результати голосування:

за – 67 делегатів
проти – 0
утримались – 0

3. Слухали: Інформацію про затвердження та направлення вимог найманих працівників до управління освіти виконавчого комітету Світловодської міської ради.

Виступили: Степанко О.І., Туренко М.І., Петренко О.М., які інформували про стан своєчасності виплати заробітної плати та щодо відшкодування витрат при відрядженнях закладів освіти міста Світловодська.

Вирішили: Затвердити такі вимоги найманих працівників до управління освіти виконавчого комітету Світловодської міської ради:

1. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати працівників закладів освіти згідно ст.115 Кодексу Законів про Працю України (двічі на місяць) з проміжком часу між виплатами не більше 16 календарних днів.

2. Здійснити в повному обсязі відшкодування витрат (добові, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму житла) при відрядженнях працівників закладів освіти міста Світловодська, в тому числі до обласного інституту післядипломної підготовки для проходження курсів підвищення кваліфікації, участі в роботі обласних семінарів, нарад, конференцій, творчих груп відповідно до підпункту 5.1.11. угоди між управлінням освіти Світловодського міськвиконкому та міськкомом профспілки працівників освіти і науки на _____ – _____ роки,

та направити їх до управління освіти виконавчого комітету Світловодської міської ради.

Результати голосування:

за – 67 делегатів
проти – 0
утримались – 0

4. Слухали: Інформацію про визначення органу, що буде представляти інтереси найманих представників.

Виступили: Олексієнко І.П., Потапенко М.О. з пропозицією доручити представляти інтереси найманих працівників закладів освіти міста Світловодська – президії міської організації профспілки працівників освіти і науки України.

Вирішили: Доручити представляти інтереси найманих працівників закладів освіти міста Світловодська Кіровоградської області, у тому числі формувати примирні органи, вчиняти інші дії, необхідні для вирішення

колективного трудового спору (конфлікту) – президії міської організації профспілки працівників освіти і науки України.

Результати голосування:

за – 67 делегатів
проти – 0
утримались – 0

Голова

(підпис)

Іваненко І.І.

Секретар

(підпис)

Петренко П.П.

**Примірний зразок №5**

Реєстраційний лист учасників конференції найманих працівників закладів освіти міста Світловодська Кіровоградської області

№ п/п	П.І.Б	Місце роботи, посада

Голова міському профспілки працівників освіти і науки

(підпис)

(П.І.Б.)



Примірний зразок №6

Профспілка працівників освіти і науки України
СВІТЛОВОДСЬКИЙ МІСЬКИЙ КОМІТЕТ
ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ

27500, м. Світловодськ, вул. Соборна, 15
 тел. 2-22-22

_____. 2016 р. № ____
 на № ____ від ____

**Обґрунтування вимог найманих працівників закладів освіти міста
 Світловодська Кіровоградської області до управління освіти виконавчого
 комітету Світловодської міської ради**

**1. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати працівників
 закладів освіти згідно ст.115 Кодексу Законів про Працю України (двічі на
 місяць) з проміжком часу між виплатами не більше 16 календарних днів.**

Заробітна плата повинна виплачуватися працівникові регулярно в робочі дні в строки, встановлені в колективному договорі, не рідше двох разів на місяць, не більше як через 16 календарних днів та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, свяtkовим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні (ст. 115 КЗпП; ст. 24 Закону «Про оплату праці»).

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості (ст. 24 Закону «Про оплату праці»).

Строки щодо виплати зарплати закріплени також і в пункті 5.1 Угоди між управлінням освіти і науки облдержадміністрації та обласним комітетом профспілки працівників освіти і науки України на _____. - _____. роки та в пункті 5.1.2 міської угоди між управлінням освіти Світловодського міськвиконкому та міському профспілки працівників освіти і науки на _____. - _____. роки.

Порядок виплати заробітної плати та її розміри визначені законодавством та конкретизовані в Угодах не виконуються.

**2. Здійснити в повному обсязі відшкодування витрат (добові, вартість
 проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму житла) при
 відрядженнях працівників закладів освіти міста Світловодська, в тому**

числі до обласного інституту післядипломної підготовки для проходження курсів підвищення кваліфікації, участі в роботі обласних семінарів, нарад, конференцій, творчих груп відповідно до підпункту 5.1.11. угоди між управлінням освіти Світловодського міськвиконкому та міськкомом профспілки працівників освіти і науки на _____. - _____. роки.

Не виплата витрат на відрядження є порушенням ст. 121 Кодексу законів про працю України, згідно якої працівники мають право на відшкодування витрат та одержання компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями, зокрема на виплату добових витрат, відшкодування вартості проїзду до місця призначення і назад та витрат по найму житла, а також Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженою Наказом Мінфіну №59 від 13.03.1998 року.

Крім того порушенено пункт 5.1.6. Угоди між управлінням освіти і науки облдержадміністрації та обласним комітетом профспілки працівників освіти і науки України на 2012-2015 року, яким визначено забезпечення дотримання чинного законодавства щодо гарантій і компенсацій працівникам закладів освіти, які направляються для підвищення кваліфікації та пункт 5.1.11 міської угоди між управлінням освіти Світловодського міськвиконкому та міському профспілки працівників освіти і науки на _____. - _____. роки.

Вищезазначені вимоги працівників закладів освіти міста Світловодська Кіровоградської області відповідають чинному законодавству і роботодавцем не виконуються.

Голова міському профспілки
 працівників освіти і науки

(підпис)

(П.І.Б.)

Примірний зразок №7

Підписний лист
 по висуненню вимог найманих працівників комунального підприємства
 «Тепловик» міста Кіровограда до адміністрації комунального
 підприємства «Тепловик» міста Кіровограда та визначення органу, який
 буде представляти інтереси найманих працівників

Ми, наймані працівники КП «Тепловик» міста Кіровограда висуваємо такі вимоги до адміністрації КП «Тепловик» міста Кіровограда:

№ п/п	Зміст вимог
1.	Погасити заборгованість по заробітній платі за лютий 2016 року.
2.	Виплачувати заробітну плату своєчасно згідно з п. 5.2. колективного договору.
3.	Забезпечити працівників спецодягом згідно з п. 7.2. колективного договору.

Оформити наші вимоги протоколом, направити їх адміністрації КП «Тепловик», представляти наші інтереси в колективному трудовому спорі (конфлікті), у тому числі формувати примирінні органи, вчинити інші дії, необхідні для вирішення колективного трудового спору (конфлікту), доручаємо первинній профспілковій організації КП «Тепловик» в такому складі:

1. Коротюк Микола Гнатович, голова первинної профспілкової організації;
2. Цуркан Галина Андріївна, член первинної профспілкової організації;
3. Андрійчук Олег Петрович, член первинної профспілкової організації.

Додаток до підписного листа

№ п/п	ПІБ	Посада (професія)	Підпис	Дата
1.				
2.				
3.				



Примірний зразок №8

Протокол №_
засідання первинної профспілкової організації, уповноваженої
представляти інтереси найманих працівників комунального підприємства
«Тепловик» міста Кіровограда

«___» березня 2016 року

м. Кіровоград

Присутні:

1. Коротюк Микола Гнатович, голова первинної профспілкової організації;
2. Цуркан Галина Андріївна, член первинної профспілкової організації;
3. Андрійчук Олег Петрович, член первинної профспілкової організації.

Порядок денний:

1. Про оформлення вимог найманих працівників до адміністрації КП «Тепловик».
2. Направлення вимог найманих працівників КП «Тепловик».

1. Слухали: Інформацію про оформлення вимог найманих працівників до адміністрації КП «Тепловик».

Виступив: Коротюк М.Г. з інформацією про висунення вимог найманими працівниками КП «Тепловик» до адміністрації КП «Тепловик» шляхом збору підписів.

Ухвалили:

Вимоги найманих працівників є чинними, оскільки їх підтримало 107 найманих працівників, від загальної чисельності найманих працівників підприємства - 153 особи, що відповідає вимогам частини першої статті 4 закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Результати голосування:

за - 3 осіб
проти - 0 осіб
утримались - 0 осіб

2. Слухали: Інформацію про направлення вимог найманих працівників КП «Тепловик» до адміністрації КП «Тепловик».

Виступив: Цуркан Г.А., роз'яснила порядок направлення вимог найманих працівників, згідно частини третьої статті 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Ухвалили: направити адміністрації КП «Тепловик» протокол цього засідання та такі вимоги найманих працівників КП «Тепловик»:

№ п/п	Зміст вимог
1.	Погасити заборгованість по заробітній платі за лютий 2016 року.
2.	Виплачувати заробітну плату своєчасно згідно з п. 5.2. колективного договору
3.	Забезпечити працівників спецодягом згідно з п. 7.2. колективного договору.

Результати голосування:

за - 3 осіб
проти - 0 осіб

утримались - 0 осіб

ППО, уповноважена представляти інтереси найманих працівників КП «Тепловик»:

_____ (підпис)

М.Г. Коротюк

_____ (підпис)

Г.А. Цуркан

_____ (підпис)

О.П. Андрійчук



Примірний зразок №9

Протокол № _____
 засідання первинної профспілкової організації, уповноваженої
 представляти інтереси найманих працівників комунального підприємства
 «Тепловик» міста Кіровограда
 (або Постанова – для профспілок)

«____» _____ 2016 року

м. Кіровоград

Присутні:

1. Коротюк Микола Гнатович, голова первинної профспілкової організації;
2. Цуркан Галина Андріївна, член первинної профспілкової організації;
3. Андрійчук Олег Петрович, член первинної профспілкової організації.

Слухали: Про розгляд рішення адміністрації КП «Тепловик» міста Кіровограда (лист від _____. _____. 2016р. №00/1) щодо часткової відмови (або повної відмови у разі відмови) у задоволенні висунутих 15 березня 2016 року вимог найманих працівників КП «Тепловик» міста Кіровограда.

У разі не надходження відповіді від адміністрації

Слухали: Про ненадходження від адміністрації КП «Тепловик» міста Кіровограда про результати розгляду висунутих 15 березня 2016 року найманими працівниками вимог в установлений Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» строки.

Постановили:

1. Не погодитись із рішенням адміністрації КП «Тепловик» міста Кіровограда за результатами розгляду висунутих 15 березня 2016 року вимог найманих працівників КП «Тепловик» міста Кіровограда і відповідно до ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вступити в колективний трудовий спір (конфлікт).

У разі не надходження відповіді від адміністрації

Постановили:

1. У зв'язку з тим, що від адміністрації КП «Тепловик» міста Кіровограда не надійшла відповідь про результати розгляду висунутих 15 березня 2016 року найманими працівниками вимог в установлені Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» строки вступити в колективний трудовий спір (конфлікт) із адміністрацією КП «Тепловик» міста Кіровограда.

2. Надіслати в триденний строк письмову інформацію про виникнення колективного трудового спору адміністрації КП «Тепловик» міста Кіровограда, Кіровоградській обласній державній адміністрації, Кіровоградській міській раді та відділенню Національної служби посередництва і примирення в Кіровоградській області.

ППО КП «Тепловик», уповноважена представляти інтереси найманих працівників:

_____ (підпис)

М.Г. Коротюк

_____ (підпис)

Г.А. Цуркан

_____ (підпис)

О.П. Андрійчук

