

КНИГА 2**РОЗДІЛ І****Соціально-економічний захист людей праці****Рекомендації щодо дій профактиву на упередження масових вивільнень та мінімізації негативних наслідків****Поняття масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця.**

Положення статті 48 про масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця відображене у Законі України «Про зайнятість населення», що набрав чинності 1 січня 2013 року.

Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є:	
Одноразове або протягом одного місяця:	протягом трьох місяців:
вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників.	20 % і більше працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.
вивільнення 10 і більше % (від 11 до 30 осіб) працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників.	

Крім того, показники масового вивільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

У разі коли масове вивільнення працівників спричинило різке зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, ситуація на ринку праці визнається кризовою.

Для упередження різкого зростання безробіття під час масового вивільнення можуть утворюватися спеціальні комісії у порядку, встановленому Постановою Кабінету Міністрів України № 305 від 22 квітня 2013 року «Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників», відповідно якого данні комісії:

- розглядають питання щодо можливості надання підприємствам, на яких

передбачається масове вивільнення працівників, фінансової допомоги у формі пільгових кредитів, відстрочення платежів до місцевих бюджетів;

- вивчають питання щодо перепрофілювання або зміни форми власності підприємства;

- подають пропозиції щодо: розширення сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць у пріоритетних видах економічної діяльності, розвитку малого бізнесу, сприяння підприємницькій діяльності вивільнюваних працівників, фермерських господарств, організації громадських робіт для працівників, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції; внесення змін до актів законодавства, спрямованих на запобігання різкому зростанню безробіття.

Розроблення комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, здійснюється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

Роботодавці в свою чергу зобов'язані вживати відповідних заходів для запобігання масовому вивільненню, а також своєчасно подавати територіальному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості та трудової міграції, інформацію про відомості про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці (у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, скороченням чисельності або штату, незалежно від форми власності підприємства), виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення.

Рекомендації щодо дій профкому при масовому звільненні працівників.

Звільнення працівників у зв'язку зі скороченням чисельності або штату є досить поширеною підставою звільнення. Однак національним законодавством визначено певні процедурні зобов'язання, яких роботодавець зобов'язаний дотримуватися при звільненні працівників із власної ініціативи.

Відповідно до пункту 1 частини 1 статті 40 Кодексу Законів про Працю України (КЗпП) трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом в разі виникнення змін в організації виробництва і праці.

Під змінами в організації виробництва і праці, зокрема, мають на увазі:

- ліквідацію юридичної особи;
- реорганізацію підприємства (злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення);
- банкрутство підприємства;
- перепрофілювання підприємства;
- скорочення чисельності працівників;
- скорочення штату працівників.

Зверніть увагу!
скорочення
чисельності та
скорочення штату -
це різні
поняття.

Так, скорочення чисельності передбачає звільнення працівників, натомість скорочення штату - зменшення кількості або ліквідацію певних посад, спеціальностей, професій тощо. При цьому одночасно можуть вводитися інші посади, спеціальності, професії тощо, в результаті чого кількість працівників може і не зменшуватися, а в окремих випадках навіть збільшуватися.

Відповідно до законодавства України процедура скорочення чисельності або штату працівників **передбачає наступні етапи:**

<i>1) прийняття рішення про скорочення чисельності або штату працівників</i>
<i>2) повідомлення профспілкового органу про скорочення</i>
<i>3) визначення працівників, які підлягають звільненню</i>
<i>4) попередження працівників про наступне звільнення</i>
<i>5) пропонування іншої роботи працівникам</i>
<i>6) повідомлення державної служби зайнятості</i>
<i>7) звільнення працівників</i>

1. Прийняття рішення про скорочення чисельності або штату працівників.

Незважаючи на безумовне право роботодавця визначати чисельність і штат працівників, процедура звільнення працівника у випадку скорочення має чітко відповідати вимогам законодавства про працю, тобто відбуватись на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП. Звільнення буде законним, якщо власник або уповноважений ним орган:

- врахував переважне право на залишення працівника на роботі;
- запропонував працівникові перейти на іншу роботу на тому самому підприємстві;
- надав працівнику гарантії, передбачені чинним законодавством;
- отримав згоду від профспілкового органу (профспілкового представника) на звільнення працівника.

Огляд практики розгляду трудових спорів, пов'язаних зі звільненням за пунктом 1 статті 40 Кодексу, детально викладено у пункті 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (далі – постанова Пленуму). Пленум Верховного Суду України у зазначеній постанові звертає увагу судів, що при розгляді трудових спорів, пов'язаних зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, вони **зобов'язані з'ясувати: чи дійсно мало місце скорочення чисельності або штату**

працівників, чи додержано роботодавцем норм законодавства, що регулюють звільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що роботодавець не мав можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві, чи не користувався звільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджували його за два місяці про наступне звільнення.

Власник або уповноважений ним орган приймає рішення щодо скорочення чисельності або штату та оформлює його у вигляді наказу (**Додаток 2**) про внесення змін до штатного розпису, в якому з посиланням на підстави зазначаються посади, професії, які скорочуються (виводяться зі штатного розпису).

Додатковими доказами можуть слугувати довідки, підготовлені роботодавцем, в яких можуть зазначатись загальна кількість скорочених посад, кількість звільнених працівників, інформація про те, що нові посади (штатні одиниці) до штатного розпису не вводились і вакантні посади не утворювались.

2. Повідомлення профспілкового органу про заплановане звільнення працівників.

Згідно зі статтею 22 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” роботодавець не пізніше як за 3 місяці до намічувальних звільнень з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації повинен надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо заходів по звільненню працівників та провести з ними консультації, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

У контексті проведення консультацій рекомендується заслухати роботодавця на загальних зборах (конференції) найманих працівників, на яких профкому доцільно ініціювати розроблення плану дій по виходу підприємства з кризи.

<i>В плані дій необхідно передбачити:</i>	
1	заходи по мобілізації внутрішніх резервів – скорочення виробничих та адміністративних витрат, диверсифікація виробництва тощо;
2	звернення до вищестоящих організацій, місцевої адміністрації, місцевого відділення виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття України (центр зайнятості) з проханням про надання організаційно-правової та фінансової допомоги. Вони не зацікавлені в масовому звільненні, яке призведе до росту безробіття та соціальної напруги в регіоні. Тому при обґрунтованій оцінці соціальних наслідків масового звільнення та його негативного впливу на рівень зайнятості в регіоні можна розраховувати на певну підтримку вищезазначених організацій;

3	вивчити можливість отримання додаткових кредитів, пільг, зниження податків (особливо місцевих).

Адміністрація підприємства забезпечує виконання плану, а профком сприяє цьому: проводить роз'яснювальну роботу серед членів профспілки, допомагає в реалізації передбачених планом заходів.

Результатом завершення консультацій між адміністрацією та профкомом може стати укладення «рамкової» угоди (можливо додаток до колективного договору).

Сам факт початку проведення роботодавцем консультацій з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням не звільняє його від необхідності виконання вимоги статті 39 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та частини 2 статті 43 КЗпП, якими передбачено, що подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником має бути обґрунтоване і в письмовому вигляді. Подібна вимога міститься і в частині 1 статті 49(2) КЗпП.

Подання роботодавця повинно розглядатися у присутності працівника, щодо якого воно подано. Розгляд подання за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах терміну, визначеного частиною першою цієї статті. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

Важливим для профспілки є дотримання п'ятнадцятиденного строку розгляду подання роботодавця, як це передбачено ч. 1 статті 39 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та в частині 2 статті 43 КЗпП. Необхідно також дотримуватися вимог вказаної статті та частини 5 статті 43 КЗпП, якими встановлено, що профспілковий орган повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний термін після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору (ч.5 ст. 43 КЗпП).

Водночас необхідно виконувати вимоги щодо юридичної сили рішення профспілкового органу, тобто під час розгляду дотримуватися вимог статуту профспілки стосовно кворуму або повноважень. Не може бути визнана такою, що має юридичну силу згода профспілкового органу, якщо вона давалася на прохання службової особи, яка не наділена правом прийняття на роботу та звільнення з роботи і при цьому не має відповідного доручення правомочної особи.

Згідно ч. 6 статті 39 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та ч. 7 статті 43 КЗпП рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.

Обґрунтуванням відмови може бути виявлене порушення роботодавцем встановлених законодавством та колективним договором умов проведення звільнення. Тому надзвичайно важливо домогтися в колективному договорі додаткових зобов'язань роботодавця стосовно збереження зайнятості.

Для обґрунтування відмови у наданні згоди на звільнення необхідно також звернутися від імені профспілкового органу до місцевої служби зайнятості із письмовим запитом про перспективи працевлаштування запланованих до звільнення працівників. У зверненні необхідно надати повну інформацію про вивільнюваних працівників. Особливу увагу у зверненні слід звернути на інформацію, що стосується поняття «**підходяща робота**».

Відповідно до статті 46 Закону України «Про зайнятість населення» та Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затвердженою постановою КМУ від 20 березня 2013 р. № 198 підходящою:

- для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради; під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.
- для безробітного є робота у разі, коли запропонована заробітна плата не нижча, ніж його заробітна плата за останнім місцем роботи, з урахуванням середнього розміру заробітної плати, що склався за минулий місяць у регіоні, де безробітний зареєстрований;
- для безробітного є робота з розміром заробітної плати не меншим, ніж розмір мінімальної заробітної плати, у разі, коли: у Державному реєстрі загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутні дані про розмір заробітної плати за останнім місцем роботи; безробітний бажає відновити трудову діяльність після тривалої (більш як 12 місяців) перерви; пошук роботи здійснюється вперше;
- для безробітних, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою є робота, яка потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці;
- для осіб, які не працювали за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) більш як 12 місяців, підходящою є робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) може бути підходящою за умови підвищення кваліфікації за направленням територіального органу з урахуванням потреби ринку праці;
- у разі коли протягом шести місяців з дня реєстрації безробітному неможливо підібрати роботу за професією, підходящою є робота, що потребує зміни професії з урахуванням його здібностей, стану здоров'я, професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці;
- для безробітних, які не мають професії або працювали на роботах, що не

потребують спеціальної підготовки, та зареєстровані у територіальному органі більш як шість місяців, підходящою роботою також є участь у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру, тривалість яких перевищує один місяць (далі - громадські та інші роботи тимчасового характеру).

Письмова відповідь служби зайнятості про неможливість надання підходящої роботи та ускладнення наступного працевлаштування може використовуватися як обґрунтування відмови у наданні згоди на розірвання трудового договору.

3. Визначення працівників, які підлягають звільненню.

На підставі змін, які передбачаються в штатному розписі, визначаються конкретні працівники, які підлягають звільненню. При визначенні працівників, які підлягають звільненню, необхідно враховувати переважне право на залишення на роботі, яке надається працівникам із більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці.

Оскільки на сьогодні не існує законодавчо визначених критеріїв для оцінки продуктивності праці, роботодавець керується суб'єктивною думкою, що склалась про працівника за час його роботи на підприємстві. Тому в багатьох випадках доцільно для вирішення питання щодо переважного права на залишення на роботі працівників створювати **комісію**. До її складу можуть входити представники роботодавця, профспілки або іншого представницького органу працівників.

Кадрова служба підприємства готує всі необхідні матеріали для роботи комісії (це можуть бути інформація про наявність вакансій на підприємстві, довідки, за необхідності — особові справи працівників). Комісія вирішує питання колегіально, оформлюючи своє рішення протоколом. Такий підхід зробить процедуру прозорою і зменшить кількість претензій зі сторони працівників, щодо яких розглядалося питання про скорочення.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!

За рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається працівникам, зазначеним у частині другій статті 42 КЗпП.

При цьому треба зважати на те, що черговість їх зазначення у КЗпП юридичного значення не має, однак при наявності у працівника кількох підстав вважається за можливе надання переваг для переважного залишення на роботі порівняно із працівником, який має лише одну таку підставу.

При рівних умовах продуктивності праці й кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається наступним категоріям працівників (ст. 42 КЗпП):

- 1) сімейним – при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- 3) працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни й особам, на яких поширюється

чинність ЗУ «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

8) особам із числа депортованих із України – протягом п'яти років із часу повернення на постійне місце проживання в Україну;

9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби;

10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Поряд із загальними вимогами щодо порядку звільнення працівника з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу законодавством передбачено інші гарантії та особливості порядку звільнення деяких категорій працівників, зокрема, вагітних жінок, неповнолітніх, обраних до складу профспілкових органів, тимчасово непрацевдатних осіб та осіб, які перебувають у відпустці.

Статтею 184 КЗпП передбачена заборона звільнення з підстав, визначених п.1 статті 40 КЗпП вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Статтею 198 КЗпП передбачено обмеження звільнення працівників молодше 18 років, а саме: “звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.”

Частиною третьою статті 41 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” встановлено, що “Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки) крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоячого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації не допускається **протягом року** після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, стану здоров'я, який

перешкоджає продовженню даної роботи або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлено станом здоров'я.

Згідно зі статтями 20 (п.7), 21 (п.1), 22 (п.1) Закону України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” особам, віднесеним до 1 та 2 категорії, надаються такі пільги та компенсації:

“Переважне право залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, установи, організації, скороченні чисельності або штату працівників, а також на працевлаштування. У разі вивільнення працівників у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників їм виплачується допомога в розмірі трикратної середньомісячної заробітної плати, а також зберігається за їх бажанням посадовий оклад, тарифна ставка (оклад) на новому місці роботи, але не більше одного року. Їм також гарантується працевлаштування з урахуванням їх побажань або можливість навчання нових професій (спеціальностей) із збереженням у встановленому порядку середньої заробітної плати за останнім місцем роботи за весь період перепідготовки, але не більше одного року.

При переведенні у зв'язку із станом здоров'я на нижче оплачувану роботу зазначеним працівникам виплачується різниця між попереднім заробітком і заробітком на новій роботі до встановлення інвалідності або одужання, але не більше одного року”.

4. Попередження працівників про наступне звільнення.

Про звільнення у зв'язку з скороченням чисельності або штату на підприємстві, в установі, організації працівники попереджаються не пізніше ніж за 2 місяці (ст.49² КЗпП). Відповідно до чинного законодавства у цей термін враховується час перебування працівника у відпустці, а також період його тимчасової непрацездатності (частина третя ст.40 КЗпП).

При звільненні працівник може реалізувати своє право на отримання невикористаної відпустки (датою звільнення в цьому разі буде останній день відпустки, ст. 3 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР; далі — Закон про відпустки) або отримати грошову компенсацію за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (частина перша ст. 24 Закону про відпустки).

Однак, при наявності прохання працівника скоротити термін попередження про наступне звільнення він може бути звільнений до його закінчення, як на підставах, визначених пунктом 1 статті 40 КЗпП України, так і за власним бажанням (стаття 38 КЗпП).

5. Пропонування іншої роботи працівникам, які підлягають звільненню.

Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець пропонує працівникам іншу роботу на тому ж підприємстві — звісно, якщо така є.

У першу чергу пропонується робота за відповідною спеціальністю, а якщо такої роботи немає, — інша робота (як вакантна посада, що відповідає кваліфікації працівника, так і вакантна посада, що передбачає виконання роботи більш низької кваліфікації або з нижчим рівнем оплати праці), яку працівник може виконувати з урахуванням стану здоров'я. Працівник не має права вимагати надання йому роботи, яка потребує більш високої кваліфікації.

З пропозицією про переведення роботодавець має звертатися до працівника не лише при попередженні про наступне звільнення, але й протягом усього строку попередження, якщо на підприємстві з'являються нові вакансії (наприклад, при звільненні працівників інших категорій).

При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Державна служба зайнятості пропонує працівникові роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності — здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. При необхідності працівника може бути направлено, за його згодою, на навчання новій професії (спеціальності) з наступним наданням йому роботи (частина четверта статті 49-2 Кодексу).

6. Повідомлення Державної служби зайнятості про заплановане й фактичне вивільнення працівників.

Відповідно до статті 48, пункту 4 частини третьої статті 50 Закону України „Про зайнятість населення” роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про: заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення.

Наказом Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 № 317 затверджено Порядок подання форми звітності № 4-ПН "Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці" відповідно до якого зазначена форма заповнюється підприємствами, установами та організаціями у разі запланованого масового

вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання. Інформація подається підприємствами, установами, організаціями не пізніше ніж за два місяці до вивільнення працівників до територіального органу Державної служби зайнятості України у містах Києві та Севастополі, районі, місті, районі у місті (далі - територіальний орган) за місцем реєстрації як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Водночас підприємства, установи та організації несуть відповідальність за неподання або порушення порядку подання даних про заплановане масове вивільнення працівників. У таких випадках, як зазначено у частині 6 статті 53 Закону України «Про зайнятість населення», з роботодавця стягується штраф у чотирьохкратному розмірі мінімальної заробітної плати, установлені законодавством на момент виявлення порушення.

Штрафи, передбачені статтею 53 цього закону, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських заходів впливу, визначених главою 27 Господарського кодексу України. У разі несплати коштів (відмови від сплати) у місячний термін, як це обумовлено у законі, питання повернення грошових стягнень вирішується у судовому порядку.

7. Звільнення працівників.

Звільнення працівників повинно відбуватись не раніше закінчення двомісячного попереджувального строку. Однак, як вже раніше зазначалось роботодавець і працівник не позбавлені права до закінчення строку попередження ініціювати розірвання трудового договору з інших підстав, передбачених КЗпП.

У день звільнення працівнику видаються належно оформлені трудова книжка та копія наказу про звільнення, проводиться розрахунок (ст. 47 КЗпП). Відповідно до статті 44 КЗпП працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку, якою визначено можливості для запобігання таким негативним явищам. Слід зауважити, що трудовим або колективним договором може бути передбачено вихідну допомогу у більшому розмірі, ніж це встановлено статтею 44 КЗпП.

7.1. Звільнення працівників у разі банкрутства підприємства.

Відповідно до статті 104 Цивільного кодексу України юридична особа припиняється в результаті передання всього свого майна, прав та обов'язків іншим юридичним особам - правонаступникам (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або в результаті ліквідації.

Юридична особа є такою, що припинилася, з дня внесення до єдиного державного реєстру запису про її припинення.

Статтею 59 Господарського кодексу України передбачено, що припинення діяльності суб'єкта господарювання здійснюється шляхом його реорганізації

(злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації - за рішенням власника (власників) чи уповноважених ним органів, за рішенням інших осіб - засновників суб'єкта господарювання чи їх правонаступників, а у випадках, передбачених законами, - за рішенням суду.

У разі визнання підприємства банкрутом його ліквідація проводиться згідно з ліквідаційною процедурою, передбаченою Законом України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом".

Отже, **ліквідація** - це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки. У разі ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

Особливістю ліквідації підприємства внаслідок визнання його банкрутом є те, що з дня прийняття господарським судом постанови про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури, припиняються повноваження органів управління банкрута щодо управління банкрутом та розпорядження його майном, усі права керівника підприємства-банкрута, а також робота пов'язана зі здійсненням звільнення працівників банкрута переходить до призначеного господарським судом ліквідатора.

Ліквідатор повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України про працю. Пунктом 1 статті 40 КЗпП визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його дії можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом, зокрема, у випадку ліквідації підприємства, установи, організації. Тобто ліквідація підприємства є підставою для розірвання трудового договору.

Кошти, одержані від продажу майна банкрута, спрямовуються на задоволення вимог кредиторів у порядку, встановленому цією статтею. При цьому відповідно до ст. 45 Закону у першу чергу задовольняються вимоги **щодо виплати заборгованості із заробітної плати перед працюючими та звільненими працівниками банкрута**, грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), а також вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі.

Участь профспілки у розробленні плану санації у законодавстві прямо не передбачена, тому необхідно вносити відповідні норми до колективних договорів.

При реорганізації юридична особа також припиняється. Водночас, можливість для звільнення працівників у разі реорганізації підприємства, допускається тільки за умови скорочення штату або чисельності працівників. Право визначити чисельність

і штат працівників належить тільки власникові або уповноваженому їм органу.

Відповідно до частини третьої статті 36 Кодексу у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується.

Заходи для запобігання звільненням працівників та мінімізації негативних наслідків.

До таких заходів можна віднести:

- першочергове скорочення вакансій та сумісників;
- переміщення працівників на інші робочі місця, до інших структурних підрозділів, доручення роботи на іншому обладнанні (у межах спеціальності, кваліфікації чи посади);
- тимчасового переведення працівників, які підлягають звільненню, за їх згодою, на інші роботи
- скорочення адміністративно-управлінських витрат;
- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і на визначений термін, на період, коли планується звільнення;
- скорочення замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;
- передбачити більший термін попередження роботодавцем працівників про заплановані звільнення.

Пом'якшення соціальних наслідків для звільнених шляхом:

- збереження за вивільненими працівниками права користування гуртожитками, соціально-побутовими закладами підприємства (дитячі садки, санаторії тощо);
- збереження черги на отримання житла;
- Проведення упереджувачого професійного навчання працівників перед їх запланованим звільненням;
- право на винагороду за безперервний тривалий стаж роботи або інші пільги передбачені колективним договором підприємства протягом певного періоду після звільнення;
- збереження членства у профспілці протягом певного періоду після звільнення, за умови реєстрації в службі зайнятості як безробітного та інші.

Разом з тим, відповідно до статті 42¹ КЗпП працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважає право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором.

Профспілки зобов'язані подавати в разі потреби відповідним органам державної влади та роботодавцям пропозиції щодо перенесення строків, тимчасове

припинення або скасування заходів щодо масового вивільнення працівників, які є обов'язковими для розгляду.

Водночас механізмом додаткового захисту працюючих є **допомога по частковому безробіттю**.

Законом України «Про зайнятість населення», а саме ст. 47 передбачено, що допомога по частковому безробіттю надається застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин у разі, коли:

- зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва (структурний підрозділ підприємства, у якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого підрозділу);

- має невідворотний та тимчасовий характер;
- триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців;
- не залежить від працівників та роботодавця;
- охопило не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць.

Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду. Розмір допомоги визначається під час затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з фінансових можливостей і не може перевищувати прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з першого дня скорочення тривалості їх робочого часу за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більше 180 календарних днів протягом року.

ВИТЯГИ З НОРМАТИВНИХ ДОКУМЕНТІВ**Кодекс законів про працю України****(від 10.12.1971 № 322-VIII)*****Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу***

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;

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 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;

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.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Стаття 42. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Стаття 42-¹. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором.

Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім

випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, працівником органу внутрішніх справ, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.

У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

У разі якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно із статутом.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.

Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження

по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

Стаття 43-¹. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:

ліквідації підприємства, установи, організації;

незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;

звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;

поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;

звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації;

звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;

звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду.

Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Стаття 44. Вихідна допомога

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу

(пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Стаття 47. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

У разі мобілізації власника - фізичної особи свої обов'язки, визначені цією статтею, він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.

Стаття 49-². Порядок вивільнення працівників

Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Вимоги частин першої - третьої цієї статті не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаних з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період.

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.

Стаття 49⁴. Зайнятість населення

Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених цим Кодексом, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Стаття 198. Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

ЗАКОН УКРАЇНИ**Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності
(від 15.09.1999 № 1045-XIV)*****Стаття 22. Права профспілок, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення***

Профспілки, їх об'єднання беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводять спільні консультації з цих проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пропонують заходи щодо соціального захисту членів профспілок, які вивільняються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій, здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість.

Права і повноваження профспілок щодо забезпечення захисту працівників від безробіття та його наслідків визначаються законодавством і колективними договорами та угодами.

У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Профспілки мають право вносити пропозиції державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

Профспілки, їх об'єднання мають право брати участь і проводити відповідні консультації з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили.

Стаття 39. Порядок надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний термін обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником.

Подання роботодавця має розглядатися у присутності працівника, щодо якого воно подано. Розгляд подання за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах терміну, визначеного частиною першою цієї статті. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

У разі, якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору дає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів профспілки згідно зі статутом.

Орган первинної профспілкової організації повідомляє роботодавця про прийняте рішення у письмовій формі у триденний термін після його прийняття. У разі пропуску цього терміну вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору. Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, дозвіл на його звільнення дає той профспілковий орган, до якого звернувся роботодавець.

Рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.

Стаття 41. Гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів

Працівникам підприємств, установ або організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень.

Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є.

Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлено станом здоров'я.)

Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада).

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним

договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі або організації, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. За рахунок коштів підприємства цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.

Положення цієї статті в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення не поширюються на прокурорів, працівників органів внутрішніх справ, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України та органів, що здійснюють контроль за дотриманням податкового законодавства.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про зайнятість населення

(05.07.2012 № 5067-VI)

Стаття 46. Підходяща робота для безробітного

1. Підходящою для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний.

Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.

2. Для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою вважається така, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує шість місяців, підходящою вважається робота за професією останнього місця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

3. У разі коли неможливо надати безробітному роботу за професією протягом шести місяців з дня перебування на обліку в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, йому пропонується підходяща робота з урахуванням здібностей, стану здоров'я і професійного досвіду, доступних для нього видів

навчання та потреби ринку праці.

4. Для громадян, які не працювали за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) понад 12 місяців, підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за здобутими раніше професіями (спеціальностями) може вважатися підходящою за умови попереднього підвищення кваліфікації з урахуванням потреби ринку праці.

5. У разі зміни безробітним професії за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, підходящою вважається робота за новою та за попередньою професією (спеціальністю).

6. Підбір підходящої роботи для інвалідів (у тому числі шляхом розумного пристосування існуючого або створення нового робочого місця) здійснюється відповідно до їх професійних навичок, знань, індивідуальної програми реабілітації та з урахуванням побажань щодо умов праці.

7. Для безробітних, які не мають професії, або таких, що працювали на роботах, які не потребують спеціальної підготовки, та перебувають на обліку в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, більш як шість місяців, підходящою роботою також вважається участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тривалість яких перевищує один місяць.

Для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більш як 12 місяців) перерви (крім громадян, яким до досягнення загальновстановленого пенсійного віку залишилося два і менше років), підходящою роботою також вважається участь у громадських роботах, а також інших роботах тимчасового характеру, що відповідають їх освіті, професії (спеціальності), професійному досвіду, зокрема за спорідненими професіями, та тривають понад один місяць.

8. Підходящою для безробітного не може вважатися робота, якщо:

місце роботи розташовано за межами доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради;

умови праці не відповідають правилам і нормам, встановленим законодавством про працю та охорону праці (в тому числі якщо на запропонованому місці роботи порушуються встановлені законом строки виплати заробітної плати);

умови праці на запропонованому місці роботи не відповідають стану здоров'я громадянина, підтвердженому медичною довідкою.

9. Без згоди громадянина йому не може пропонуватися робота, яка потребує зміни місця проживання.

Стаття 47. Допомога по частковому безробіттю

1. Допомога по частковому безробіттю надається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин у разі, коли:

зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці із

замкнутим циклом виробництва (структурний підрозділ підприємства, у якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого підрозділу), що має невідворотний та тимчасовий характер, триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців, не залежить від працівників та роботодавця, охопило не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць;

зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу працівників є вимушеним, оскільки вичерпано всі можливі заходи запобігання йому, що підтверджується узгодженим рішенням роботодавця та виборним органом профспілкової організації, з якою укладено колективний договір, за результатами консультацій між ними.

Про можливе зупинення (скорочення) виробництва роботодавець зобов'язаний повідомляти територіальний орган письмово за формою та у строки, визначені центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

2. Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почалося скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, працювали не менше шести календарних місяців, сплачували страхові внески та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 і більше відсотків на місяць.

3. Допомога по частковому безробіттю не надається у разі, коли:

1) зупинення (скорочення) виробництва носить сезонний характер або виникає виключно з організаційно-виробничих причин;

2) є можливість працевлаштування (тимчасового переведення) працівників на період зупинення (скорочення) виробництва на інших дільницях, у цехах;

3) працівник:

відмовився від працевлаштування (тимчасового переведення) на підходящу роботу на підприємстві з повним робочим днем (тижнем);

працює на підприємстві за сумісництвом;

проходить альтернативну (невійськову) службу.

4. Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду. Розмір допомоги визначається під час затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з фінансових можливостей і не може перевищувати прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

5. Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з першого дня скорочення тривалості їх робочого часу за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більше 180 календарних днів протягом року.

6. У разі порушення гарантій зайнятості осіб, яким виплачувалася допомога по частковому безробіттю (розірвання трудового договору протягом шести місяців

(якщо допомога виплачувалася менше ніж 180 календарних днів - протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги), з дня закінчення виплати допомоги з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40, пунктом 1 статті 36, частиною третьою статті 38 Кодексу законів України про працю, кошти повертаються в повному обсязі до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

7. Підприємство не може звернутися за наступним одержанням з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття коштів для виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю раніше ніж через рік після закінчення строку виплати допомоги по частковому безробіттю.

8. Порядок надання допомоги по частковому безробіттю встановлюється центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики.

Стаття 48. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця

1. Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;

вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців - вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

2. Показники масового вивільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

3. Розроблення комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, здійснюється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

4. У разі коли масове вивільнення працівників спричинило різке зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, ситуація на ринку праці визнається кризовою.

Для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Стаття 51. Участь професійних спілок та їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення

1. Права і обов'язки професійних спілок та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків визначаються цим Законом, законами України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про соціальний діалог в Україні", іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

2. Професійні спілки та їх об'єднання:

1) беруть участь у:

здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

розробленні проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції;

розробленні механізму та здійсненні контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, трудової міграції, професійного навчання та підтвердженні кваліфікації працівників;

розробленні заходів щодо соціального захисту працівників, які вивільняються з підприємств, установ та організацій з ініціативи роботодавців;

роботі координаційних комітетів сприяння зайнятості населення;

консультаціях з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили;

управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до законодавства, зокрема у формуванні проекту бюджету Фонду на загальнообов'язкове державне соціальне страхування України на випадок безробіття;

розробленні та оновленні професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), сприянні розвитку системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні їх належної якості та працевлаштуванні випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів;

проведенні досліджень з проблем поточної та перспективної потреби ринку праці;

2) проводять разом з організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування консультації з питань зайнятості населення.

3. Професійні спілки та їх об'єднання мають право вносити органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям та їх об'єднанням обов'язкові для розгляду пропозиції щодо вдосконалення механізму забезпечення зайнятості населення.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом

(від 14.05.1992 № 2343-XII)

Стаття 38. Наслідки визнання боржника банкрутом

1. З дня прийняття господарським судом постанови про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури:

господарська діяльність банкрута завершується закінченням технологічного циклу з виготовлення продукції у разі можливості її продажу за виключенням укладення та виконання договорів, що мають на меті захист майна банкрута або забезпечення його збереження (підтримання) у належному стані, договорів оренди майна, яке тимчасово не використовується, на період до його продажу в процедурі ліквідації тощо;

строк виконання всіх грошових зобов'язань банкрута вважається таким, що настав;

у банкрута не виникає жодних додаткових зобов'язань (у тому числі зі сплати

податків і зборів (обов'язкових платежів)), крім витрат, безпосередньо пов'язаних із здійсненням ліквідаційної процедури;

припиняється нарахування неустойки (штрафу, пені), процентів та інших економічних санкцій за всіма видами заборгованості банкрута;

відомості про фінансове становище банкрута перестають бути конфіденційними чи становити комерційну таємницю;

продаж майна банкрута допускається в порядку, передбаченому цим Законом;

скасовується арешт, накладений на майно боржника, визнаного банкрутом, чи інші обмеження щодо розпорядження майном такого боржника. Накладення нових арештів або інших обмежень щодо розпорядження майном банкрута не допускається;

вимоги за зобов'язаннями боржника, визнаного банкрутом, що виникли під час проведення процедур банкрутства, можуть пред'являтися тільки в межах ліквідаційної процедури протягом двох місяців з дня офіційного оприлюднення повідомлення про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури. Зазначений строк є граничним і поновленню не підлягає. Кредитори, вимоги яких заявлені після закінчення строку, встановленого для їх подання, або не заявлені взагалі, не є конкурсними, а їх вимоги погашаються в шосту чергу в ліквідаційній процедурі;

виконання зобов'язань боржника, визнаного банкрутом, здійснюється у випадках і порядку, передбачених цим розділом.

2. З дня прийняття господарським судом постанови про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури припиняються повноваження органів управління банкрута щодо управління банкрутом та розпорядження його майном, якщо цього не було зроблено раніше, керівник банкрута звільняється з роботи у зв'язку з банкрутством підприємства, а також припиняються повноваження власника (власників) майна банкрута.

Стаття 41. Повноваження ліквідатора та членів ліквідаційної комісії

1. Ліквідатор - фізична особа, яка відповідно до судового рішення господарського суду організовує здійснення ліквідаційної процедури боржника, визнаного банкрутом, та забезпечує задоволення вимог кредиторів у встановленому цим Законом порядку.

2. Ліквідатор з дня свого призначення здійснює такі повноваження:

має право отримувати кредит для виплати вихідної допомоги працівникам, що звільняються внаслідок ліквідації банкрута, який відшкодовується згідно з цим Законом позачергово за рахунок коштів, одержаних від продажу майна банкрута;

з дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України про працю. Виплата вихідної допомоги звільненим працівникам банкрута провадиться ліквідатором у першу чергу за рахунок коштів, одержаних від продажу майна банкрута, або отриманого для цієї мети кредиту;

Стаття 45. Черговість задоволення вимог кредиторів

1. Кошти, одержані від продажу майна банкрута, спрямовуються на задоволення вимог кредиторів у порядку, встановленому цією статтею. При цьому:

1) у першу чергу задовольняються:

вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати перед працюючими та звільненими працівниками банкрута, грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), а також вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі;

ПОСТАНОВА

Кабінету Міністрів України (від 22 квітня 2013 р. № 305)

Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників

Відповідно до частини четвертої статті 48 Закону України “Про зайнятість населення” Кабінет Міністрів України **постановляє**:

1. Затвердити Порядок утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників, що додається.

2. Визнати такими, що втратили чинність:

постанову Кабінету Міністрів України від 31 грудня 1993 р. № 1090 “Про затвердження Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників” (ЗП України, 1994 р., № 4, ст. 107);

абзац п'ятий змін, що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 р. № 478 (Офіційний вісник України, 2004 р., № 15, ст. 1048).

ПОРЯДОК

утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників

1. Цей Порядок визначає процедуру утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників (далі - комісії) та організації їх діяльності.

2. Термін “роботодавець” вживається у цьому Порядку у значенні, наведеному в Законі України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”.

3. Територіальні органи Державної служби зайнятості у районі, місті, районі у

місті (далі - територіальні органи Служби):

проводять аналіз інформації, що подається роботодавцями відповідно до абзацу третього пункту 4 частини третьої статті 50 Закону України “Про зайнятість населення”, вивчають причини вивільнення працівників, можливість працевлаштування або інші напрями сприяння їх зайнятості;

інформують за результатами проведеного аналізу про загрозу масового вивільнення працівників місцеві держадміністрації, а також Державну службу зайнятості для визначення стану вивільнення та подальшого інформування Мінсоцполітики.

4. У разі масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця, передбаченою частиною першою статті 48 Закону України “Про зайнятість населення”, місцеві держадміністрації можуть утворювати комісії.

Комісії утворюються розпорядженням голови місцевої держадміністрації, що видається на підставі інформації, поданої територіальними органами Служби.

5. Комісія у своїй діяльності керується Конституцією України, Законами України “Про місцеві державні адміністрації”, “Про зайнятість населення”, іншими нормативно-правовими актами, у тому числі цим Порядком.

6. Основними завданнями комісії є:

розроблення комплексу заходів для підприємства, на якому передбачається масове вивільнення працівників, спрямованих на зменшення чисельності вивільнюваних працівників;

підготовка пропозицій щодо внесення змін до територіальних та місцевих програм зайнятості населення.

7. Комісія відповідно до покладених на неї завдань:

1) аналізує здійснені роботодавцями заходи щодо зменшення чисельності вивільнюваних працівників;

2) розглядає питання щодо можливості надання підприємствам, на яких передбачається масове вивільнення працівників, фінансової допомоги у формі пільгових кредитів, відстрочення платежів до місцевих бюджетів;

3) вивчає питання щодо перепрофілювання або зміни форми власності підприємства;

4) подає пропозиції щодо:

розширення сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць у пріоритетних видах економічної діяльності, розвитку малого бізнесу, сприяння підприємницькій діяльності вивільнюваних працівників, фермерських господарств, організації громадських робіт для працівників, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції;

внесення змін до актів законодавства, спрямованих на запобігання різкому зростанню безробіття.

8. Комісія має право:

1) отримувати в установленому законодавством порядку від центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань;

2) залучати до участі у своїй роботі представників центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій (за погодженням з їх керівниками), а також незалежних експертів, фахівців відповідного напрямку (за згодою).

9. До складу комісії входять, зокрема, представники відповідних місцевих органів виконавчої влади, територіальних органів Служби, а також територіальних органів Пенсійного фонду України та Держпраці.

До складу комісії можуть входити представники організацій роботодавців та їх об'єднань, професійних спілок і їх об'єднань, громадських організацій, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання (за згодою).

10. Організаційною формою роботи комісії є засідання, які проводяться у міру потреби.

Засідання комісії вважається правоможним, якщо на ньому присутні не менш як половина її складу.

11. Голова комісії:

1) організовує роботу комісії, розподіляє обов'язки між її членами, надає доручення, контролює та перевіряє їх виконання;

2) забезпечує підготовку та затверджує план роботи комісії, визначає питання, які підлягають розгляду на її засіданні;

3) представляє комісію особисто або доручає своєму заступникові представляти комісію з питань, що належать до її компетенції, в органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання;

4) інформує громадськість через засоби масової інформації про результати діяльності комісії та подає звіт про виконану роботу органів, який її утворює.

12. На засіданнях комісії готуються пропозиції та рекомендації з питань, що належать до її компетенції. Пропозиції та рекомендації вважаються схваленими, якщо за них проголосувало більш як половина присутніх на засіданні членів комісії. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови комісії.

Пропозиції та рекомендації комісії оформляються протоколом засідання, який підписує голова комісії, і подаються на розгляд голові місцевої держадміністрації, а також відповідним органам виконавчої влади, підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Про результати розгляду пропозицій та рекомендацій зазначені органи інформують голову місцевої держадміністрації та комісію.

13. Організаційно-технічне забезпечення діяльності комісії покладається на місцеві держадміністрації.

НАКАЗ

Міністерства соціальної політики України

від 31.05.2013 № 317

Про затвердження форми звітності № 4-ПН „Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці” та Порядку її подання

Відповідно до статті 48, пункту 4 частини третьої статті 50 Закону України

„Про зайнятість населення” **НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити такі, що додаються:

1.1. Форму звітності № 4-ПН „Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці”.

1.2. Порядок подання форми звітності № 4-ПН „Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці”.

2. Департаменту праці та зайнятості (М. Лазебна) забезпечити подання цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.

3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра - керівника апарату В. Коломійця.

4. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

ПОРЯДОК

подання форми звітності № 4-ПН "Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці"

1. Форма звітності № 4-ПН "Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці" (далі - інформація) заповнюється підприємствами, установами та організаціями у разі запланованого масового вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

2. У цьому Порядку термін "роботодавці" вживається у значенні, наведеному в Законах України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності" та "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування".

3. Інформація подається підприємствами, установами, організаціями не пізніше ніж за два місяці до вивільнення працівників до територіального органу Державної служби зайнятості України у містах Києві та Севастополі, районі, місті, районі у місті (далі - територіальний орган) за місцем реєстрації як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

4. Критерії масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця (одноразового або протягом трьох місяців), крім випадку ліквідації юридичної особи, визначені у статті 48 Закону України "Про зайнятість населення".

5. У графі А вказується порядковий номер запису. У запис з окремим порядковим номером включаються дані про кількість запланованих до вивільнення працівників, за якими дані про найменування професії (посади), дату наказу про попередження про вивільнення працівників та дату запланованого вивільнення, відображені у графах 1, 3, 4, повністю збігаються. В іншому випадку дані про заплановане вивільнення працівників відображаються у записах під іншими порядковими номерами.

6. У графі 1 зазначається найменування професії (посади) відповідно до діючого Національного класифікатора України „Класифікатор професій”.

7. У графі 2 вказується кількість осіб, яких передбачається вивільнити.

8. У графі 3 зазначається дата наказу, яким було попереджено працівників про заплановане вивільнення.

9. У графі 4 зазначається дата запланованого вивільнення працівників.

10. Форма підписується керівником (власником) підприємства (установи, організації), зазначаються прізвище, ініціали та дата складання звіту. Вказуються номери телефону, факсу та адреса електронної пошти підприємства (організації, установи).

ЗРАЗКИ ДОКУМЕНТІВ**Зразок письмового повідомлення працівника про наступне вивільнення****ПОВІДОМЛЕННЯ**

Бухгалтеру централізованої бухгалтерії Петрук Світлані Петрівні
Дирекція ВАТ «Київський завод металоконструкцій», керуючись ст. 49² КЗпП України, попереджає Вас, що відповідно до наказу від 5 жовтня 2009 року № 15-П «Про внесення змін до штатного розпису та скорочення чисельності працівників ВАТ «Київський завод металоконструкцій» посада бухгалтера централізованої бухгалтерії, яку Ви обіймаєте, з 1 січня 2010 року скорочується і Ви підлягаєте вивільненню.

Водночас пропонуємо Вам роботу на підприємстві відповідно до Вашого фаху на вільних посадах касира централізованої бухгалтерії з посадовим окладом 1740 грн. або табельника з посадовим окладом 1600 грн.

Директор

Шевченко

О. В. Шевченко

Попередження

отримала
26.10.2009

Петрук

С. П. Петрук

Зразок наказу про внесення змін до штатного розпису та скорочення чисельності працівників підприємства*ВАТ «КИЇВСЬКИЙ ЗАВОД МЕТАЛОКОНСТРУКЦІЙ»***НАКАЗ**

05.10.2009

м. Київ

№ 15-П

Про внесення змін до штатного розпису
та скорочення чисельності працівників

У зв'язку із зменшенням обсягу виробництва на 25 % і потребою скорочення витрат на утримання апарату управління підприємства

НАКАЗУЮ:

1. З 1 січня 2010 року скоротити такі посади і вивести їх із штатного розпису на поточний рік:

- а) заступника директора з будівництва;
- б) економіста виробничого відділу;
- в) бухгалтера централізованої бухгалтерії;

г) інспектора з кадрів.

2. У цеху № 1 скоротити чисельність працівників на 5 осіб, зокрема за такими професіями:

а) слюсар з ремонту автомобілів 3-го розряду — 2 ос.;

б) токар 2-го розряду — 3 ос.

3. Керівникам цехів і відділів, де провадиться скорочення чисельності працівників, у триденний термін подати у відділ кадрів кандидатури працівників, що підпадають під скорочення, з урахуванням переваг, передбачених чинним законодавством.

4. Відділу кадрів запропонувати всім працівникам, що підпадають під скорочення, переведення за їх згодою на вакантні посади та професії. У разі відмови від переведення або браку вільних посад підготувати документи для скорочення відповідних працівників та звільнення їх за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Директор

Шевченко

О. В. Шевченко

ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

ЗАКОНОДАВСТВО У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Основними законодавчими та нормативно - правовими актами у сфері оплати праці є:

1. КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ, глави VII, VIII (від 10.12.1971 № 322-VIII)
2. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про оплату праці» (від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР)
3. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» (від 19.10.2000 № 2050-III)
4. Податковий кодекс України, розділ IV, пункт 16-¹ підрозділу 10 розділу XX (від 02.12.2010 № 2755-VI)
5. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про індексацію грошових доходів населення» (від 03.07.1991 № 1282-XII),
6. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про колективні договори і угоди» статті 7, 8 (від 01.07.1993 № 3356-XII)
7. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» стаття 45 (від 14.05.1992 № 2343-XII)
8. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» статті 21, 23 ,38 (від 15.09.1999 № 1045-XIV)
9. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про освіту» розділ VII (від 05.09.2017 № 2145-VIII)
10. ПОСТАНОВА КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ від 19 травня 1999 р. № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств»
11. ПОСТАНОВА КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ від 17 липня 2003 р. № 1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення»
12. ПОСТАНОВА КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»
13. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки

Міжнародні акти

14. ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЯ (переглянута), статті 4, 25
15. Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати
16. Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються
17. Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця

КОМЕНТАРІ ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Регулювання оплати праці в Україні здійснюється на державному і колективно-договірному рівнях.

Державне регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності і господарювання забезпечується шляхом:

- установлення **розміру мінімальної заробітної плати** (Закон про Державний бюджет України);

- установлення **інших державних норм і гарантій**, зокрема, доплати працівникам, яким не виповнилося 18 років, за скорочену тривалість їхньої щоденної роботи (ст. 194 КЗпП), оплату щорічних відпусток (ст. 74 КЗпП), за час виконання державних обов'язків (ст. 119 КЗпП) і підвищення кваліфікації (ст. 122 КЗпП), обстеження в медичному закладі (ст. 123 КЗпП), за тимчасове переведення на іншу роботу (ст. 114 КЗпП), за усілякі форми виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей (ст. 207 КЗпП), для донорів (ст. 124 КЗпП), у разі переїзду на роботу до іншої місцевості (ст. 120 КЗпП), за службові відрядження (ст. 121 КЗпП) тощо;

- установлення **умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету**, зокрема, працівників освіти, охорони здоров'я, соціальної сфери, культури (Постанова КМУ від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», ЗУ «Про освіту», Наказ Міністерства соціальної політики України від 18.05.2015 № 526 «Про умови оплати праці працівників закладів соціального захисту дітей, закладів соціального обслуговування і центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді», Наказ Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 та інші законодавчі і нормативно-правові акти);

- установлення **умов і розмірів оплати праці державних службовців** (ЗУ «Про державну службу» від 10.12.2015 р.);

- установлення **умов і розмірів оплати праці керівників державних та комунальних підприємств** (постанова Кабінету Міністрів України № 859 від 19.05.1999 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств»);

- закріплення **розміру додаткових виплат при відхиленні від нормальних умов праці та встановлення мінімальних гарантій та компенсацій** (Кодекс законів про працю України, Постанова КМУ від 01.08.1992 р. № 442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці»);

- встановлення механізмів **оподаткування та індексації доходів працівників** (Податковий кодекс України, ЗУ «Про індексацію грошових доходів населення»);

- забезпечення **державного контролю** за виконанням вимог законодавства (Кодекс законів про працю України, Кодекс України про адміністративні правопорушення) тощо.

Колективно-договірне регулювання оплати праці працівників підприємств

реалізується через систему колективних договорів та угод, які укладаються відповідно до ЗУ «Про колективні договори і угоди»:

- на національному рівні – генеральна угода,
- галузевому рівні – галузева (міжгалузева) угода,
- регіональному рівні – регіональна угода,
- локальному рівні – колективний договір.

В колективних договорах та угодах визначаються:

- системи та форми оплати праці;
- умови зростання фондів оплати праці;
- мінімальні соціальні гарантії, компенсації, пільги;
- міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці;
- види та розміри доплат, надбавок, премій тощо.

Колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами вищих рівнів гарантії, компенсації, пільги.

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Крім того, забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Таким чином, колективні договори більш низького рівня мають містити більш високі гарантії, зокрема в сфері оплати праці.

Відповідно до статті 14 Закону України «Про оплату праці» норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантії в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Мінімальна заробітна плата

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» **мінімальна заробітна плата** – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її

мінімального розміру не враховуються доплати:

- за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я,
- за роботу в нічний та надурочний час,
- роз'їзний характер робіт,
- премії до святкових і ювілейних дат.

Крім того, відповідно до листа Мінсоцполітики від 17.02.2017 № 3223/0/2-17/28 (*додається*) у випадку, коли працівнику встановлені доплати за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, які виплачуються за результатами атестації робочих місць; доплата за використання дезінфікуючих засобів та прибирання туалетів; за роботу у зоні відчуження, то вони мають виплачуватися понад розмір мінімальної заробітної плати. Компенсація за затримку виплати заробітної плати також не враховується до мінімальної заробітної плати.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється законами України про Державний бюджет України на відповідний рік. Так, статтею 8 Закону України «Про Державний бюджет на 2017 рік» мінімальна заробітна плата у 2017 році встановлена у місячному розмірі: з 1 січня - 3200 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня - 19,34 гривні.

Системи оплати праці та мінімальні гарантії в оплаті праці

Згідно зі статтею 96 КЗпП України та статтею 6 Закону України «Про оплату праці» системами оплати праці на підприємстві є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Відповідно до ст. 11 Закону України «Про оплату праці» мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою.

Пунктом 2.4. Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки (Додаток від 10.10.2017) визначено, що у 2017 році на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери всіх форм власності тарифна ставка робітника I розряду встановлюється у розмірі:

- визначеному відповідною галузевою, територіальною угодою, колективним договором;

- для галузей, в яких не укладено галузеві угоди або положення укладених угод (згідно з реєстром, розміщеним на сайті Міністерства соціальної політики) не регулюють розмір тарифної ставки робітника I розряду, – на рівні, що не менше як на 10% перевищує визначений Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» прожитковий мінімум для працездатної особи.

Конкретні розміри мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадові, міжрозрядні співвідношення встановлюються в галузевих, територіальних угодах і колективних договорах.

Пунктом 2.21 Генеральної угоди встановлено, що при застосуванні на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності, альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та ін.) нижня межа оплати за кваліфіковану працю має бути не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду в небюджетній сфері. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку роботодавець має залучати представників профспілок.

Доплати та надбавки

Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери), для встановлення у галузевих, територіальних угодах та колективних договорах визначаються згідно із додатком 3 до Генеральної угоди на 2016-2017 роки.

Порядок виплати заробітної плати

Відповідно Закону України «Про оплату праці» заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи.

Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України.

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку.

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством (*ЗАКОН УКРАЇНИ «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»*).

Індексація заробітної плати

Індексація грошових доходів населення – це механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково відшкодувати подорожчання споживчих товарів та послуг з метою підтримки купівельної спроможності населення України в умовах зростання цін (інфляції). Об'єкти та порядок індексації грошових доходів населення визначаються Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» та Порядком проведення індексації грошових доходів населення, затвердженим постановою КМУ від 17.07.2003 р. № 1078.

Право на проведення індексації заробітної плати настає, коли індекс споживчих цін перевищить поріг індексації, встановлений із січня 2016 р. у розмірі 103 %.

Індекс споживчих цін оприлюднює Державна служба статистики України в поточному місяці до 10 числа за минулий місяць шляхом публікування даних в газеті «Урядовий кур'єр» та на офіційному сайті.

Індексації підлягає заробітна плата працівників у межах прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Частина заробітної плати, яка перевищує прожитковий мінімум, індексації не підлягає.

У разі підвищення тарифних ставок (окладів) значення індексу у місяці підвищення береться за 1 або 100 %, тобто місяць підвищення вважається базовим і індексація в цьому місяці не проводиться, якщо сума підвищення заробітної плати (у базовому місяці враховуються всі складові заробітної плати, що не мають разового характеру) перевищить суму індексації. Починаючи з наступного за базовим місяця наростаючим підсумком розраховується індекс для проведення подальшої індексації.

Якщо сума підвищення заробітної плати менше ніж сума індексації, яка складається на момент підвищення, то сума індексації у базовому місяці зменшується на суму підвищення заробітної плати.

В колективних договорах та угодах всіх рівнів сторони можуть встановлювати інші норми для проведення індексації заробітної плати: знижувати поріг індексації та підвищувати суму, в межах якої здійснюється індексація.

Системи оплати праці та мінімальні гарантії в оплаті праці

Згідно зі статтею 96 КЗпП України та статтею 6 Закону України «Про оплату праці» системами оплати праці на підприємстві є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Відповідно до ст. 11 Закону України «Про оплату праці» мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою.

Пунктом 2.4. Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки (Додаток від 10.10.2017) визначено, що у 2017 році на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери всіх форм власності тарифна ставка робітника I

розряду встановлюється у розмірі:

- визначеному відповідною галузевою, територіальною угодою, колективним договором;
- для галузей, в яких не укладено галузеві угоди або положення укладених угод (згідно з реєстром, розміщеним на сайті Міністерства соціальної політики) не регулюють розмір тарифної ставки робітника I розряду, – на рівні, що не менше як на 10% перевищує визначений Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» прожитковий мінімум для працездатної особи.

Конкретні розміри мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадові, міжрозрядні співвідношення встановлюються в галузевих, територіальних угодах і колективних договорах.

Пунктом 2.21 Генеральної угоди встановлено, що при застосуванні на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності, альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та ін.) нижня межа оплати за кваліфіковану працю має бути не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду в небюджетній сфері. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку роботодавець має залучати представників профспілок.

Доплати та надбавки

Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери), для встановлення у галузевих, територіальних угодах та колективних договорах визначаються згідно із додатком 3 до Генеральної угоди на 2016-2017 роки.

Порядок виплати заробітної плати

Відповідно Закону України «Про оплату праці» заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи.

Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним

банком України.

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку.

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством (*ЗАКОН УКРАЇНИ «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»*).

Індексація заробітної плати

Індексація грошових доходів населення – це механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково відшкодувати подорожчання споживчих товарів та послуг з метою підтримки купівельної спроможності населення України в умовах зростання цін (інфляції). Об'єкти та порядок індексації грошових доходів населення визначаються Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» та Порядком проведення індексації грошових доходів населення, затвердженим постановою КМУ від 17.07.2003 р. № 1078.

Право на проведення індексації заробітної плати настає, коли індекс споживчих цін перевищить поріг індексації, встановлений із січня 2016 р. у розмірі 103 %.

Індекс споживчих цін оприлюднює Державна служба статистики України в поточному місяці до 10 числа за минулий місяць шляхом публікування даних в газеті «Урядовий кур'єр» та на офіційному сайті.

Індексації підлягає заробітна плата працівників у межах прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Частина заробітної плати, яка перевищує прожитковий мінімум, індексації не підлягає.

У разі підвищення тарифних ставок (окладів) значення індексу у місяці підвищення береться за 1 або 100 %, тобто місяць підвищення вважається базовим і індексація в цьому місяці не проводиться, якщо сума підвищення заробітної плати (у базовому місяці враховуються всі складові заробітної плати, що не мають разового характеру) перевищить суму індексації. Починаючи з наступного за базовим місяця наростаючим підсумком розраховується індекс для проведення подальшої індексації.

Якщо сума підвищення заробітної плати менше ніж сума індексації, яка складається на момент підвищення, то сума індексації у базовому місяці зменшується на суму підвищення заробітної плати.

В колективних договорах та угодах всіх рівнів сторони можуть встановлювати інші норми для проведення індексації заробітної плати: знижувати поріг індексації та підвищувати суму, в межах якої здійснюється індексація.



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

№ _____

На № 05/1-16/65 від 26.01.2017

**Федерація професійних спілок
України**

Міністерство соціальної політики України розглянуло лист щодо застосування окремих положень Закону України від 06.12.2016 № 1774 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» та в межах компетенції надає відповіді на поставлені питання згідно з додатком.

Додаток на 9 арк.

Державний секретар

В. Іванкевич

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
3223/0/2-17/28 від 17.02.2017



1-2. Згідно із статтею 1 Закону України «Про оплату праці» (далі – Закон) заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Отже, мінімальна заробітна плата є державною гарантією для працівників, які виконують роботу на умовах трудового договору.

Розмір винагороди за договором цивільно-правового характеру визначається саме у договорі на виконання певних робіт і не стосується трудового законодавства.

Відповідно до статті 3¹ Закону (в редакції Закону України від 06.12.2016 № 1774-VIII) розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Тобто, якщо працівником виконана місячна норма праці, йому мають нарахувати заробітну плату не нижче розміру мінімальної заробітної плати.

Слід зазначити, що для нормування праці працівників згідно із статтею 85 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) застосовуються норми виробітку, норми часу, норми обслуговування і норми чисельності, які мають встановлюватись для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

Згідно із статтею 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» у колективному договорі встановлюються, зокрема, норми праці.

Частиною другою статті 3¹ Закону визначений вичерпний перелік виплат, які не враховуються при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру. Це – доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Отже, у випадку, коли працівнику встановлені доплати за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, які виплачуються за результатами атестації робочих місць; доплата за використання дезінфікуючих засобів та прибирання туалетів; за роботу у зоні відчуження; доплата за роботу у нічний час, то вони мають виплачуватись понад розмір мінімальної заробітної плати (3 200 гривень).

Всі інші складові заробітної плати, які не перелічені в частині другій статті 3¹ Закону, мають враховуватись до мінімальної заробітної плати.

Тобто, підвищення посадових окладів працівників, наприклад, за роботу в установах і організаціях, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських, за роботу в певних типах закладів, підрозділах та посадах, робота в яких дає право на підвищення посадових окладів на

15 відсотків у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці, доплати за: роботу у вечірній час, суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, інтенсивність праці, керівництво бригадою, наставництво, ненормований час, економію матеріалів та ресурсів (зокрема водіям за економію пального), допуск до державної/комерційної таємниці, за науковий ступінь; надбавки за: класність водіям легкових автомобілів, виконання особливої роботи на термін її виконання, високі досягнення в праці, знання/використання у роботі іноземних мов, вислугу років і безперервний час роботи, почесні та спортивні звання, за особливі умови роботи бібліотечним працівникам, ранг державного службовця, престижність педагогічної роботи; підвищена оплата за роботу у святкові та неробочі дні; всі види премій, крім перелічених в частині другій статті 3¹ Закону; сума індексації, визначена відповідно до пункту 5 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 (із змінами) тощо включаються до виплат, які мають враховуватись до заробітної плати при забезпеченні її мінімального розміру.

Що стосується оплати часу простою, то згідно із статтею 34 КЗпП простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Тобто, протягом цього періоду працівником не виконуються трудові обов'язки.

Гарантії працівникам на час простою встановлені статтею 113 КЗпП, згідно із якими час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Час простою з вини працівника не оплачується.

Законодавством не передбачено здійснення будь-яких доплат до зазначених вище гарантій працівникам за час простою.

Що стосується компенсації за затримку виплати заробітної плати, то вона не враховується до мінімальної заробітної плати з огляду на наступне.

Згідно із статтею 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» компенсація громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати (далі – компенсація), у тому числі заробітної плати, провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів (у тому числі заробітної плати).

Статтею 4 цього Закону встановлено, що виплата громадянам суми компенсації провадиться у тому ж місяці, у якому здійснюється виплата заборгованості за відповідний місяць.

Тобто, наприклад, 1 лютого п. р. працівнику мають виплатити заробітну плату за січень 2017 року у розмірі не менше мінімальної заробітної плати з урахуванням виконаної норми праці та заборговану заробітну плату, наприклад, за червень 2016 року і компенсацію за затримку її виплати.

Що стосується сум середнього заробітку, які зберігаються за працівниками за час відпусток, виконання державних або громадських обов'язків, підвищення кваліфікації, службового відрядження, тимчасової непрацездатності, сум матеріальної допомоги, яка виплачується у розмірі середньої заробітної плати, вихідної допомоги та компенсації за невикористані відпустки, то зазначені виплати не є заробітною платою працівника, яку роботодавець виплачує йому за виконану роботу, а це виплати, які розраховуються згідно з положеннями Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100, та Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р. № 1266. Суми середнього заробітку не враховуються до заробітної плати для забезпечення її мінімального рівня.

Водночас, якщо працівникові за час службового відрядження виплачується заробітна плата згідно із статтею 121 КЗпП та Законом України «Про державну службу», то нарахована заробітна плата працівника за місяць не може бути нижчою від розміру мінімальної заробітної плати.

3. Перелік державних святкових і неробочих днів визначений статтею 73 КЗпП. Водночас, колективним договором чи іншим актом роботодавця може бути визначений перелік святкових і ювілейних дат, до яких працівникам виплачуються премії.

4. Частиною п'ятою статті 3¹ Закону встановлено, що у разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

5. Оплата за роботу у святкові (неробочі) та вихідні дні проводиться з урахуванням норм статті 107 КЗпП, згідно з якою робота у ці дні оплачується у подвійному розмірі:

- 1) відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;
- 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

3) працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

Враховуючи, що у частині третій статті 3¹ Закону не передбачено такого виду виплати, як підвищена оплата за роботу у святкові (неробочі) та вихідні дні, то вона буде враховуватись до виплат, які включаються до мінімальної заробітної плати.

6. Згідно із статтею 119 КЗпП на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Середня заробітна плата у зазначених випадках обчислюється з урахуванням положень Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100.

Водночас, слід враховувати, що у випадку, коли протягом періоду коли за працівником зберігався середній заробіток відбулось підвищення тарифних (окладів), згідно з пунктом 10 вищезазначеного Порядку необхідно провести коригування середнього заробітку.

7. Частиною шостою статті 6 Закону встановлено, що мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

У Законі «Про Державний бюджет України на 2017 рік» прожитковий мінімум для працездатних осіб з 1 січня встановлений у розмірі 1 600 гривень.

При наявності фінансових можливостей підприємства госпрозрахункової сфери, використовуючи колективно-договірне регулювання оплати праці, можуть встановлювати мінімальну тарифну ставку, виходячи з

якої здійснюється побудова тарифної сітки, у розмірі вищому, ніж визначено Законом.

Так, ураховуючи вищевикладене та відповідно до пункту 2.4 Генеральної угоди 27.12.2016 сторони провели переговори та домовились, що з 01.01.2017 на підприємствах небюджетної сфери мінімальна тарифна ставка для працівників, які виконують просту некваліфіковану роботу, встановлюється у розмірі, визначеному галузевою (міжгалузевою) угодою, колективним договором, але не нижче розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

8. Перевірки дотримання законодавства про оплату праці здійснюються з урахуванням норм законодавства.

Так статтею 35 Закону встановлено, що громадський контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

9. Відрядна форма оплати праці передбачає виплату працівникові заробітної плати за встановленою відрядною розцінкою залежно від кількості одиниць виготовленої ним якісної продукції (обсягу виконаної роботи).

Розцінка визначається шляхом ділення тарифної ставки (окладу), яка відповідає виконуваним роботам, на норму виробітку продукції, робіт, послуг (годинна, денна).

При виконанні нормованих завдань заробітна плата працівника не повинна бути менше розміру мінімальної заробітної плати.

11-12. Згідно із статтею 36 Закону за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Зазначене стосується і дотримання законодавства в частині мінімальної заробітної плати.

Крім того, у статті 265 КЗпП встановлено, що недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці тягне за собою накладення штрафу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

13. Міністерство соціальної політики надає роз'яснення з урахуванням діючого законодавства, у тому числі і щодо мінімальної заробітної плати.

Відповідно до частини третьої статті 3 Закону мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

14. Одним із трудових прав працівників згідно із статтею 2 КЗпП є право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку та право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади.

Порядок розгляду трудових спорів визначений у главі XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП та Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

15. Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

01 січня 2017 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 № 1774-VIII (далі – Закон № 1774), яким змінено підходи до визначення мінімальної заробітної плати.

У зв'язку з цим, Прикінцевими та перехідними положеннями Закону № 1774 встановлено, що мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина у колективних договорах та угодах усіх рівнів. До внесення змін до колективних договорів і угод усіх рівнів щодо незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб (пункт 5).

Укладені до прийняття Закону № 1774 колективні договори та угоди є чинними. При цьому, в частині застосування мінімальної заробітної плати необхідно враховувати положення пункту 5 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 1774.

Слід зазначити, що міжнародними нормами, зокрема конвенціями МОП № 154 та 98 передбачено не обмежувати свободи колективних переговорів та використання процедури ведення переговорів на добровільних засадах.

Згідно зі статтею 14 Закону України «Про колективні договори і угоди» зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою.

Звертаємо увагу, що тлумачення законів не належить до повноважень Міністерства.

Одночасно інформуємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, носять роз'яснювальний, інформаційний та рекомендаційний характер і не містять нових правових норм.

Принагідно повідомляємо, що з урахуванням змін в законодавстві Мінсоцполітики було проведено колективні переговори з профспілковою стороною відповідного рівня та внесено зміни до Галузевої угоди на 2016–2018 роки та до Колективного договору на 2016–2018 роки.

Після набрання чинності Законом № 1774 до Мінсоцполітики надійшли на повідомну реєстрацію 6 галузевих угод і 4 змін і доповнень до галузевих угод, які враховують норми передбачені Законом.

Разом з тим, Мінсоцполітики надіслано лист від 11.01.2017 № 489/0/2–17/27 Спільному представницькому органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільному представницькому органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні про ініціювання колективних переговорів для внесення відповідних змін і доповнень до Генеральної угоди.

16. Відповідно до частини першої статті 3¹ Закону розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Частиною п'ятою статті 3¹ Закону встановлено, що у разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Отже, якщо працівник, який працює за сумісництвом на 0,5 ставки, виконав встановлену йому норму праці, то нарахована йому заробітна плата має бути не менше 1 600 гривень.

17. Згідно зі статтею 61 КЗпП на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу режим може вводиться підсумований облік робочого часу.

У випадку застосування підсумованого обліку робочого часу розпорядок робочого дня і графіки змінності мають бути побудовані таким чином, щоб робочий час, який зобов'язані відпрацювати працівники за обліковий період, встановлений в колективному договорі (в наведеному в запитанні випадку – півріччя), відповідав установленій законодавством нормі робочих годин, що припадає на цей період (рік).

В кінці кожного місяця провадиться нарахування працівникам належної їм заробітної плати згідно з діючими умовами оплати праці: нарахування окладів, доплат і надбавок, в т.ч. за роботу у нічний час, роботу у святкові і неробочі дні, тощо, а по закінченню облікового періоду (півріччя), у випадку наявності надурочних годин, провадиться оплата надурочної роботи.

При цьому, у випадку, коли працівник відпрацював усі робочі години, встановлені йому графіком виходу на роботу (графіком змін), то йому мають нараховувати оклад, встановлений йому у трудовому договорі (штатному розписі), провести, при необхідності доплату до розміру мінімальної заробітної плати та врахувати, що доплата за нічну роботу розраховується із

встановленого працівнику окладу, проте нараховується понад розмір мінімальної заробітної плати.

У випадку, коли працівник протягом місяця перебував у відпустці без збереження заробітної плати, щорічній відпустці, на лікарняному, не з'явився на роботі із нез'ясованих причин тощо, то заробітна плата йому нараховується пропорційно відпрацьованому ним часу згідно із встановленим графіком виходів (змін).

У кінці облікового періоду (півріччя) у червні працівникові нараховують заробітну плату не нижче розміру мінімальної заробітної плати та проводять оплату надурочних годин у подвійному розмірі понад розмір мінімальної заробітної плати.

18. Законом № 1774 змінено поняття мінімальна заробітна плата та порядок формування тарифної сітки.

Згідно із Законом мінімальна заробітна плата є нижньою межею оплати праці, що гарантується державою. Вона забезпечується не лише тарифною частиною заробітної плати, а іншими складовими заробітної плати, крім доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Також Законом № 1774 змінено порядок формування тарифної сітки. Підприємства самостійно формують тарифні сітки забезпечивши встановлення мінімального посадового окладу у розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Тобто, на сьогодні згідно з діючим законодавством мінімальна заробітна плата не застосовується як розрахункова величина при побудові тарифних сіток і схем посадових окладів, про що і зазначається у Прикінцевих положеннях Закону № 1774.

Так, частиною третьою Прикінцевих положень Закону № 1774 встановлено, що мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат.

До внесення змін до законів України щодо незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується у розмірі 1 600 гривень.

Частиною п'ятою Прикінцевих положень Закону № 1774 передбачено, що мінімальна заробітна плата після набрання чинності Законом не застосовується як розрахункова величина у колективних договорах та угодах усіх рівнів.

Сторонам, які уклали колективні договори і угоди, у тримісячний строк привести їх норми у відповідність із Законом згідно із законодавством.

До внесення змін до колективних договорів і угод усіх рівнів щодо незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

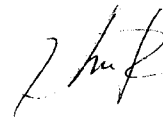
При наявності фінансових можливостей підприємства господарської сфери, використовуючи колективно-договірне регулювання оплати праці, можуть встановлювати мінімальну тарифну ставку, виходячи з якою здійснюється побудова тарифної сітки, у розмірі вищому, ніж визначено Законом № 1774 та забезпечувати диференціацію заробітну плату праці працівників залежно від складності виконуваної роботи та кваліфікації.

19. Гарантії для учнів під час виробничого навчання та робітників за час їх перекваліфікації або навчання інших професій визначені постановою Кабінету Міністрів України від 28.06.1997 № 700 «Про затвердження положення про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій».

За час навчання учням не встановлюються норми праці, тому постановою передбачено, що оплата їм праці здійснюється у певних відсотках від тарифної ставки «першого розряду відповідної професії на підприємстві».

У випадку, коли учень виготовив придатну продукцію, то йому згідно з названою постановою нараховується заробітна плата за діючими на підприємстві нормами та розцінками.

Директор Департаменту заробітної
плати та умов праці



О. Товстенко

Технологічна карта дій у разі виникнення заборгованості із виплати зарплати

Затримка	Дії профкому	Дії галузевих та територіальних профспілок (профоб'єднань)
1 робочий день	1. Особиста розмова голови профкому з керівником підприємства (з виконуючим обов'язки), пропозиція проведення протягом цього ж дня спільного засідання адміністрації і профкому з метою пояснень затримки виплати заробітної плати і заходів щодо її негайної ліквідації 2. Повідомлення членів профкому, голів цехкомів про ситуацію, що склалася з виплатою зарплати та про заходи, що вживаються 3. Витребування від керівництва останніх даних про фінансові результати роботи підприємства (баланс форма №1; звіт про фінансові результати форма № 2; звіт про рух грошових коштів форма №3; звіт про власний капітал форма №4; звіт про фінансові результати та дебіторську і кредиторську заборгованість форма №1-Б термінова-місячна, звіт про працю форма № 1-ПВ (місячна) та звіт про працю форма №1-ПВ (квартальна) відповідно до Акту про невикплату заробітної плати (додаток 1).	
2 робочих дні	1. Усне повідомлення <i>райкому-обкому галузевої</i> профспілки про факт затримки виплати заробітної плати. 2. Повідомлення членів профкому про позачергове скликання засідання. 3. Письмове звернення голови профкому до керівника підприємства з вимогами пояснення причин затримки та конкретних заходів і термінів її повної виплати, а також запрошення на засідання профкому для розгляду ситуації, що склалася (з наданням документальних даних про фінансовий стан підприємства)	Керівник <i>райкому-обкому галузевої</i> профспілки попереджує керівника управління праці та соціального захисту населення місцевої державної адміністрації про факт порушення та необхідність термінового вжиття заходів

Затримка	Дії профкому	Дії галузових та територіальних профспілок (профоб'єднань)
3 робочих дні	1. Проведення засідання профкому, де має бути заслухана адміністрація та прийнято рішення про висування офіційної вимоги про негайну виплату заборгованої заробітної плати, щодо засобів впливу на винних осіб, заходів недопущення такого у подальшому 2. Офіційний лист-вимога профкому до керівника підприємства негайно виплатити заборговану заробітну плату та надати аргументовані пояснення причини невикплати, інформацію щодо виконання відповідних положень колективного договору, засобів впливу на винних осіб, заходів недопущення такого у подальшому. Копію листа направити роботодавцеві. 3. Направлення копії листа-вимоги та звернення до територіального відділення Національної служби посередництва та примирення (НСПП) щодо запобігання виникненню колективного трудового спору, а також до галузевого райкому (обкому) з інформацією про здійснювані головою профкому заходи	Звернення керівника райкому-обкому галузевої профспілки до об'єднання роботодавців, відділення НСПП та до органів місцевої влади щодо факту порушення права працівників та вжиття заходів з метою вирішення проблем та усунення порушень
Понад 5 робочих днів	1.1. – приватне підприємство - Офіційний лист-вимога до вищого органу управління (роботодавця), якщо він є, невідкладно вжити заходів щодо виплати заборгованої зарплати та надання аргументованих пояснень причини невикплати, засобів впливу до винних осіб та заходів недопущення такого у подальшому. 1.2. - державне або комунальне підприємство – Офіційний лист до органу управління з проханням вжити невідкладних заходів стосовно виплати заборгованої зарплати працівникам підприємства та недопущення такого у подальшому, засобів впливу до винних осіб. 2. Офіційне повідомлення територіального органу Держпраці України про факт порушення законодавства про працю та умов колективного договору, прохання вжити заходів щодо відновлення порушених прав працівників та притягнення до адміністративної відповідальності керівника (ст.41-2 КУпАП);	Підтримка ініціативи профкому щодо включення зазначеного питання до порядку денного засідання відповідних комісій на рівні органів виконавчої влади

Затримка	Дії профкому	Дії галузевих та територіальних профспілок (профоб'єднань)
	виконавчого органу міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад (з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, додержання мінімальних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин). 3. Інформування членів профкому про скликання позачергового засідання, запрошення на засідання представника райкому (міськкому), обкому галузевої профспілки 4. Ініціювання розгляду стану справ з виплати заборгованості із заробітної плати на цьому підприємстві на міській (районній) комісії з питань погашення заборгованості із зарплати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат	
Понад 7 робочих днів	1. Проведення засідання профкому, на якому розглядається відповідь роботодавця (або відсутність офіційної відповіді) щодо задоволення вимог профкому про повне і негайне повернення заборгованої заробітної плати та покарання винних у виникненні заборгованості осіб. У разі незадоволення вимог приймається рішення про: - ініціювання вступу в колективний трудовий спір (КТС). <i>З цього моменту усі заходи профкому щодо КТС повинні здійснюватися відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».</i> - скликання загальних зборів <u>або збір підписів</u> працівників щодо затвердження вимог найманих працівників, а також затвердження профспілки як органу, який представлятиме інтереси найманих працівників; - інформування найманих працівників про скликання загальних зборів <u>або збір підписів</u> щодо висунення вимог найманих працівників.	Надання необхідної консультативної допомоги щодо дій профкому у відповідності до вимог законодавства
Понад 10	1. Затвердження вимог найманих працівників, а також затвердження	1. Запит до

Затримка	Дії профкому	Дії галузевих та територіальних профспілок (профоб'єднань)
робочих днів	профспілки як органу, який представлятиме інтереси найманих працівників на загальних зборах (або на зборах в цехах, профгрупах), з роз'ясненням дій профкому щодо повернення заборгованої зарплати та роз'ясненням працівникам їх прав. Вимоги найманих працівників оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі (далі – роботодавцю). 2. Профком розглядає письмове рішення роботодавця (<i>Роботодавець має розглянути вимоги та повідомити працівників про своє рішення у триденний строк з моменту їх отримання. Якщо ж вимоги працівників виходять за межі компетенції роботодавця Закон надає йому триденний строк для передачі їх власнику або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому загальний строк розгляду вимог, з урахуванням пересилання, не повинен перевищувати 30 днів</i>), та у разі неприйнятності такої відповіді або її відсутності - приймає рішення про вступ у КТС. 3. Про виникнення колективного трудового спору профком офіційно у триденний строк інформує роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та відділення НСПП. 4. Профком ініціює утворення трудового арбітражу у разі порушення положень колдоговору або законодавства про працю (або примирної комісії – якщо розбіжності стосуються встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту або питань укладення чи зміни колдоговору; ст.2 Закону про КТС). 5. Письмове повідомлення облпрофради про факт затримки виплати зарплати з інформацією про здійснювані головою профкому заходи, вступ в КТС та прохання	роботодавця щодо надання інформації про результати господарської діяльності підприємства (інф. має бути надана не пізніше 7 днів), виконання положень колдоговору 2. Звернення до органів виконавчої влади, до сфери впливу яких віднесено підприємство, з вимогою про усунення порушень трудового законодавства на підпорядкованому підприємстві та вжиття упереджувальних заходів

Затримка	Дії профкому	Дії галузових та територіальних профспілок (профоб'єднань)
	надати допомогу 6. Інформування місцевих ЗМІ про ситуацію з виплатою зарплати на підприємстві	
Понад 15 робочих днів	1. Письмове повідомлення галузевого ЦК про факт затримки виплати зарплати з інформацією про здійснювані головою профкому заходи, хід примирних процедур в рамках КТС та прохання надати допомогу. 2. Офіційне повідомлення територіальної інспекції Держпраці про факт порушення трудового законодавства та прохання вжити заходів щодо дотримання прав працівників на своєчасну і повну оплату праці; виконавчого органу міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад (з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, додержання мінімальних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин). 3. Оповіщення членів профкому про скликання засідання, запрошення взяти участь у засіданні представників обкому, облпрофради, органів місцевої влади, відділення НСПП та ЗМІ. 4. Якщо примирні процедури не приводять до вирішення КТС – розгортання попередньої організаційної роботи з підготовки акцій протесту і, як крайнього заходу, – страйку.	1. Звернення ЦК профспілки до відповідних органів (відп. до ст. 19 Закону про профспілки) з вимогою притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору чи порушення законодавства про працю та з проханням сприяти у вирішенні питання ліквідації заборгованості. 2. Співпраця фахівців з питань правової роботи облпрофради з обласним відділенням Держпраці у проведенні відповідної перевірки підприємства 3. Ініціювання скликання позачергової

Затримка	Дії профкому	Дії галузевих та територіальних профспілок (профоб'єднань)
		колегії відповідних міністерств і відомств із розгляду питання про виникнення на підприємстві КТС
Понад 20 робочих днів	1. Проведення розширеного засідання профкому за участі представників обкому, об'єднання профспілок, органів місцевої влади, відділення НСПП та ЗМІ, на якому підводиться підсумок проведеної роботи та приймається рішення про скликання зборів (конференції) з метою прийняття рішення щодо проведення страйку (з датою пізніше від граничної дати завершення примирних процедур). 2. Офіційне повідомлення голові обласної державної адміністрації, голові обласної ради та відповідної комісії обласної ради про факт порушення законодавства про працю та прохання вжити заходів на відновлення порушених прав працівників на своєчасну і повну оплату праці. 3. Розсилка офіційних запрошень на збори (конференцію) до всіх органів і осіб, до кого профком звертався за допомогою.	
Понад 25 робочих днів	1. Розміщення по території підприємства стінгазет, листівок з кількістю днів затримки зарплати, звернень профкому до різних інстанцій і відповідей на них. 2. Ініціювання масового подання працівниками заяв до комісії по трудових спорах (ст.ст. 223-230 КЗпП) або масове розповсюдження серед членів профспілок зразків заяв про видачу судового наказу** або позовної заяви про стягнення заборгованої зарплати та пропозиції дати доручення профкому представляти їх інтереси в суді. 3. Проведення зборів в профгрупах з метою підготовки загальних зборів колективу (обрання делегатів на конференцію).	Допомога профкому у складанні зразків заяв до суду, надання правовими інспекторами об'єднання профспілки консультативної допомоги

Затримка	Дії профкому	Дії галузевих та територіальних профспілок (профоб'єднань)
Понад 30 робочих днів	1. Проведення зборів (конференції), прийняття рішення щодо проведення страйку та визначення профкому органом, який очолює страйк. <i>Порядок здійснення права на страйк встановлюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».</i> - Не пізніше 7 днів до початку страйку письмово попередити про це керівника підприємства, а у разі безперервно діючого виробництва – за 15 днів. - За погодженням з керівником підприємства визначається місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь. - про проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства повідомляється місцевий орган виконавчої влади не пізніше ніж за 3 дні. 2. Офіційне інформування місцевих органів влади, відділення НСПП, облпрофради, галузевого ЦК профспілки про рішення проводити страйк та звернення з проханням надати практичну допомогу 3. Надсилання повідомлення у районні, міські, обласні ЗМІ про підготовку до страйку та про дії інстанцій, до яких звертався профком.	Звернення до Комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати (грошового забезпечення), пенсій, стипендій та інших соціальних виплат, до високопосадовців виконавчої влади, Уряду, до народних депутатів ВРУ, Президента України з проханням взяти на контроль питання складної ситуації із заборгованістю з виплати заробітної плати на даному підприємстві та з проханням сприяти у якнайшвидшому його вирішенні
Понад 35 робочих днів	1. Активна робота по організаційному та ідеологічному забезпеченню проведення страйку. 2. Звернення до всіх профкомів міста, вищих профорганів щодо надати солідарну підтримку при підготовці та проведенні страйку. 3. Проведення засідання профкому, на якому реалізувати статтю 45 КЗпП про розірвання трудового договору з керівником підприємства.	Надання консультативної та можливої організаційної допомоги у підготовці та проведенні страйку

Затримка	Дії профкому	Дії галузових та територіальних профспілок (профоб'єднань)
Понад 40 робочих днів	1. Проведення страйку. 2. Продовження пошуку шляхів щодо вирішення колективного трудового спору. 3. Підготовча робота до подання судового позову про неплатоспроможність підприємства через заборгованість із зарплати, згідно із ст.209 Господарського кодексу України та Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом».	
Понад 45 робочих днів	1. Пікетування місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, які неналежно виконують свої обов'язки щодо забезпечення конституційних прав працівників. 2. Підготовка масових заяв про звільнення у зв'язку з невиконанням роботодавцем законодавства про працю з виплатою вихідної допомоги в розмірі 3-х середніх зарплат, якщо більше не передбачено умовами колективного договору (ч.3 ст.38, ст.44 КЗпП). 3. Ініціювання процедури банкрутства, <i>забезпечивши інтереси працівників та профкому у раді кредиторів</i>, відсторонення керівництва підприємства.	Звернення до Федерації профспілок України з представленням Профспілкового подання порушення конституційного права на своєчасну виплату зарплати та дій профспілки з ліквідації заборгованості (проект подання – додаток 2).

* Державний контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється у формі проведення інспекційних відвідувань та невиїзних інспектувань інспекторами праці відповідно до Порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 № 295:

Держпраці та її територіальних органів;

виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад (з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, додержання мінімальних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин) (далі — виконавчі органи рад).

Інспекційні відвідування проводяться, зокрема за:

зверненням працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю;

інформацією профспілкових органів про порушення прав працівників, які є членами профспілки, виявлених в ході здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

**** На сьогодні існує два варіанти подання заяв:**

1) заява про видачу судового наказу (наказне провадження введено в дію у 2005 році як механізм, спрямований на вирішення судом певних правових проблем особи в скорочені терміни і без суперечок між заявником та відповідачем) про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати – у порядку наказного провадження. Важливо зазначити, що процедура стягнення на підставі судового наказу заборгованості із нарахованої заробітної плати є більш оперативною та спрощеною порівняно із процедурою позовного провадження. Видача судового наказу проводиться без судового засідання, стягувача та боржника не викликають до суду і їх пояснень не заслуховують. Для одержання судового наказу працівнику необхідно отримати на підприємстві довідку про суму заборгованої йому заробітної плати та копію наказу про прийняття на роботу.

2) позовна заява про стягнення заборгованої заробітної плати – у порядку позовного провадження (у т. ч. у разі відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу; коли зарплата не нарахована або за наявності спору щодо суми боргу чи спору про право)

Кожен із працівників може оформити довіреність на представника профкому, щоб він представляв інтереси працівника в суді.

Для надання профспілковим представникам повноважень щодо представництва та захисту інтересів працівників у суді законом визначені наступні способи підтвердження їх повноважень:

- нотаріально;
- посадовою особою організації, в якій довіритель працює, навчається, перебуває на службі, стаціонарному лікуванні;
- посадовою особою за місцем проживання довірителя;

- за рішенням суду.

Згідно з частиною 2 статті 208 ЦПК України питання, пов'язані з рухом справи в суді першої інстанції, клопотання та заяви осіб, які беруть участь у справі, питання про відкладення розгляду справи, оголошення перерви, зупинення або закриття провадження у справі, залишення заяви без розгляду, а також в інших випадках, передбачених ЦПК України, вирішуються судом шляхом постановлення ухвал.

Статтею 209 ЦПК України визначено, що ухвали, постановлені судом, не виходячи до нарадчої кімнати, заносяться до журналу судового засідання.

Враховуючи викладене, фізична особа - член профспілки може подати до суду письмову заяву про посвідчення повноважень профспілкового представника, яка має бути підтверджена окремою ухвалою суду із занесенням її до журналу судового засідання .

Радимо профкому перед ініціюванням масового подання позовів до суду звернутися за допомогою у складенні позовної заяви до правового інспектора праці територіального профспілкового об'єднання.

Суд допускає негайне виконання рішень у справах про присудження працівникові виплати заробітної плати, але не більше ніж за один місяць. Решта боргу має бути повернута у визначений у судовому рішенні термін.

Контроль за виконанням судових рішень та судових наказів здійснює Державна виконавча служба України за місцем знаходження підприємства-боржника, до якої стягувач має їх пред'явити. Відповідно до статті 12 Закону України «Про виконавче провадження» виконавчі документи можуть бути пред'явлені до примусового виконання протягом трьох років, крім посвідчень комісій по трудових спорах а виконавчих документів, за якими стягувачем є держава або державний орган, а якщо рішення підлягає негайному виконанню – з наступного дня після його прийняття.

АКТ
про не виплату заробітної плати

від «___» _____ 20__ р.

м. _____

найменування суб'єкта господарювання, місцезнаходження

телефон, місце здійснення діяльності, ПІБ керівника

Нами, членами профкому _____ та
представниками трудового колективу _____ в зв'язку
з не виплатою за станом на _____ заробітної плати в повному обсязі
була затребувана від керівника підприємства інформація щодо виплати заробітної
плати за _____ місяць _____ року.

Відповідно до статті 248 КЗпП адміністрація має надати протягом одного
робочого дня останні дані про фінансові результати роботи підприємства:

- ☐ баланс форма № 1;
- ☐ звіт про фінансові результати форма № 2;
- ☐ звіт про рух грошових коштів форма № 3;
- ☐ звіт про власний капітал форма № 4;
- ☐ звіт про фінансові результати та дебіторську і кредиторську
заборгованість форма № 1-Б термінова-місячна,
- ☐ звіт про працю форма № 1-ПВ (місячна)
- ☐ звіт про працю форма № 1-ПВ (квартальна)

та _____ прозвітувати на засіданні профкому про дії адміністрації щодо
(дата)

відновлення конституційного права працівників на своєчасне отримання
винагороди за працю та про права працівників у разі його порушення.

Акт складено в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу.

(підпис керівника*)

(ПІБ)

(підписи осіб, які склали акт)

(ПІБ)

* у разі відмови керівника – вказати причини відмови

Додаток 2
до Технологічної карти

**Профспілкове подання
про порушення конституційного права на своєчасну виплату зарплати
та дій профспілки з ліквідації заборгованості**

1. Назва підприємства, установи, організації _____
2. Місцезнаходження (поштова адреса) підприємства _____
3. Чисельність працюючих працівників _____
4. Прізвище, ім'я та по батькові роботодавця (керівника) _____
5. Форма власності (державна, комунальна, приватна тощо) _____
6. Підпорядкованість підприємства (орган управління) _____
7. Економічна активність (активне, банкрутство, у стадії санації, ліквідація, тощо) _____
8. Назва профспілки, до якої входить первинна організація _____
9. Прізвище, ім'я та по батькові голови профкому (профорганізатора), контактний телефон _____
10. Інформація щодо заборгованості з виплати заробітної плати:
 - 10.1 сума заборгованості (без нарахувань на ФОП) _____
 - 10.2 кількість працівників, яким заборговано зарплату _____
 - 10.3 тривалість заборгованості _____
11. Викладається інформація щодо дій профспілки з ліквідації заборгованості (з використанням наступного зразку та наданням копій відповідних матеріалів та Акту про невиплату заробітної плати).

**Допоміжні матеріали
для підготовки інформації по пункту 11**

Покрокові дії профкому відповідно до Технологічної карти	Дата	Реакція відповідних органів на звернення профкому
Покрокові дії галузевої та територіальної профспілок (профоб'єднань)	Дата	Реакція відповідних органів на звернення профкому

12. Підпис голови галузевої (територіальної) профспілки (профоб'єднання)
- _____ (ПІБ, дата)
- _____ (підпис)

Основні напрями Стратегії подальшого реформування оплати праці в Україні

Покращення рівня життя українців, зокрема, шляхом підвищення оплати праці та подолання бідності серед працюючих, є пріоритетною метою ФПУ, визначеною рішеннями VII З'їзду ФПУ. Аналогічні цілі передбачено Середньостроковим планом дій Уряду на період до 2020 року, а також низкою міжнародних документів, підписантом яких є Україна, зокрема, Угоди про асоціацію «Україна-ЄС», Цілей сталого розвитку 2016-2030 р.р., Програми гідної праці МОП для України на 2016-2019 р.р.

Позитивним підсумком 2016 року є зупинення падіння національної економіки, яке мало місце в попередні роки. Так, у 2016 році забезпечено ріст ВВП до 2,2% (за оцінками Мінекономрозвитку), що дало змогу, вперше за 3 роки, забезпечити зростання реальної заробітної плати (на 9% у 2016 році та на 20,7% за період квітень 2016 – квітень 2017), а також номінальної – на 36% (за період квітень 2016 – квітень 2017). Разом з тим, найбільш вагомим досягненням є підвищення з 1 січня вдвічі мінімальної заробітної плати та встановлення її у відповідності до оновленого прожиткового мінімуму – у розмірі 3200 грн. Збільшено, також, посадовий оклад працівника I тарифного розряду ЄТС до рівня прожиткового мінімуму для працездатних осіб (1600 грн), що майже на 44% більше порівняно з січнем 2016 року.

За інформацією Міністра соціальної політики, таке підвищення мінімальної заробітної плати дало змогу підвищити заробітну плату 4 млн працівників. Таке підвищення, за даними НБУ, привело до зростання у I кварталі 2017 року обсягів внутрішнього споживання та зробило основний внесок у зростання реального ВВП. За 7 місяців поточного року до місцевих бюджетів надійшло коштів на 38,8% більше, ніж у минулому році, надходжень від ЄСВ – на 35,8% більше (за даними Держказначейства).

Проте, згідно з останніми статистичними даними кількість працівників, що отримують заробітну плату меншу за розмір мінімальної заробітної плати, збільшилася з 2,8% у грудні 2016 р. до 10,3% у березні 2017 р. При цьому кількість працівників, які отримують заробітну плату в межах від мінімальної до середньої, залишилась практично незмінною – близько 60%.

Проблемою, також, є відсутність вірогідної статистики щодо основних показників ринку праці.

На теперішній час низка країн з розвиненою ринковою економікою під час визначення і перегляду розмірів мінімальної заробітної плати орієнтується на динаміку середньомісячної заробітної плати. У більшості країн Європи таке співвідношення перевищує 37% при рекомендованому Європейським Союзом значенні цього показника у 60%.

У країнах, де основним критерієм встановлення мінімальної заробітної плати є співвідношення до середньої зарплати, спостерігається один з найнижчих її показників, який значно не дотягує до рівня прожиткового мінімуму (Мексика, Індія, Уругвай, Болівія, Бразилія, Аргентина, Чилі).

В Україні співвідношення мінімальної заробітної плати до середньої у грудні 2016 року становило 24,7%. Після її підвищення, у січні п.р., таке співвідношення становило 53%, а вже станом на квітень п.р. воно зменшилось до 48% (додаток).

Саме тому Загальна конфедерація профспілок звертає увагу, що такий розрахунок не розкриває реального розміру та купівельної спроможності мінімальної зарплати в частині придбання працівниками товарів і послуг та їх достатності для підтримки своєї працездатності.

Загальний рівень оплати праці в Україні все ще лишається вкрай низьким, – станом на 1 травня п.р. середня заробітна плата становила 6659 грн, або 226 євро, що не перевищило навіть розмірів мінімальних заробітних плат у країнах ЄС (найнижча з яких у Болгарії – 235 євро), що свідчить про нагальність виконання державою та соціальними партнерами профспілкових вимог щодо забезпечення справедливого реформування оплати праці.

Актуальним залишається питання нерівності в оплаті праці. Так, співвідношення в оплаті праці між працівником основної професії та керівником підприємства подекуди досягає 1:200, різниця між розмірами заробітної плати працівників бюджетної та небюджетної сфер складає 30%, а гендерний розрив в оплаті праці – майже 25%. Різниця між заробітною платою працівників Тернопільської області та м. Києва складає 2,1 раза, а працівники сфери надання поштових та кур'єрських послуг отримують у 7,3 раза менше, ніж працівники авіаційного транспорту.

При цьому, має тенденцію до постійного зростання сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка станом на 1 травня п.р. становить 2185,2 млн грн, з яких 1134,6 млн грн – борги економічно активних підприємств. Найбільш незахищеними у такій ситуації залишаються працівники підприємств-банкрутів, яким заборгували 653,4 млн грн, а реальні механізми повернення такої заборгованості відсутні.

Нагального вирішення потребують, також, питання збільшення рівня основної заробітної плати, колективно-договірного регулювання оплати праці, зокрема з огляду на те, що останніми законодавчими змінами скасовано норму щодо необхідності перевищення розміром тарифної ставки працівника I розряду розміру мінімальної заробітної плати. Відтепер орієнтиром є величина прожиткового мінімуму для працездатних осіб станом на 1 січня календарного року, що визначається законом про держбюджет.

Таким чином, питання співвідношення оплати за некваліфіковану та кваліфіковану працю, забезпечення міжкваліфікаційної диференціації, а також визначення конкретного переліку доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат, що включаються до складу мінімальної заробітної плати, повністю перенесено у площину колективно-договірних відносин.

Тож запроваджені Урядом законодавчі зміни в оплаті праці, якими змінено структуру мінімальної заробітної плати та порушено принцип автономії колективно-договірного процесу, спровокували виникнення низки проблем під час їх практичної реалізації та не сприяють підвищенню купівельної спроможності населення та сукупного споживчого попиту на вітчизняну продукцію.

Крім того, викликає занепокоєння подальша зміна підходів до формування оплати праці в окремих галузях, передбачена іншими програмами Урядових реформ, зокрема медичною.

14 червня п.р. Урядом вперше затверджено проект Основних напрямів бюджетної політики на три роки з метою запровадження довгострокового бюджетного планування, яким, зокрема, передбачається підвищення основних соціальних стандартів та гарантій.

	Прожитковий мінімум для працездатних осіб (на кінець року), грн	Мінімальна заробітна плата, грн (з 1 січня)	Базовий тарифний розряд ЄТС, грн (на 1 січня)	Рівень інфляції
2018	1921	3723	1762	7%
2019	2073	4173	1921	5,9%
2020	2218	4425	2073	5%

Проте, закладені показники свідчать про знецінення у 2018 році мінімальної заробітної плати на 2,6 % (*індекс інфляції за 2017–2018 роки складе 119%, а зростання МЗП заплановано лише на 16,3%*).

Більш ніж удвічі збільшиться розрив між мінімальною заробітною платою та посадовим окладом працівника I тарифного розряду ЄТС, що призведе до погіршення умов оплати праці працівників бюджетної сфери порівняно з сьогодишніми умовами. Зрівнялівка в оплаті праці практично стосуватиметься вже працівників, які посідатимуть посади включно по 12 тарифний розряд.

Саме тому, на думку профспілок, підвищення мінімальної заробітної плати – це лише перший крок реформування системи оплати праці. Профспілки вважають, що наступними етапами подальшого руху держави в цьому напрямку мають бути забезпечення умов для розвитку економіки, зокрема, шляхом підтримки національного виробника, створення сучасних високотехнологічних робочих місць з гідною оплатою та безпечними умовами праці; ратифікація п. 1 ст. 4 та ст. 25 Європейської соціальної хартії (переглянутої) та частини III Конвенції МОП № 173; забезпечення легалізації трудових відносин та заробітних плат; перегляд змісту мінімальної заробітної плати; удосконалення Єдиної тарифної сітки; посилення колективно-договірного регулювання в оплаті праці (тариф працівника I розряду, галузеві стандарти, регіональні коефіцієнти); зменшення необґрунтованої диференціації в оплаті праці; зміна параметрів розрахунку індексації заробітної плати; усунення нерівності в підходах до оподаткування заробітної плати та доходів бізнесу тощо.

Шляхи вироблення спільної тактики дій соціальних партнерів з вирішення проблемних питань під час реалізації законодавчих змін у сфері оплати праці та подальші кроки реформування оплати праці обговорювалися протягом I кварталу 2017 року учасниками круглого столу: «Реформа оплати праці. Перші результати та подальші дії», на засіданні Національної тристоронньої соціально-економічної ради, на зібранні Асамблеї Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна–ЄС (УС ПГС), на Міжнародній конференції «Політика в сфері мінімальної заробітної плати в Україні – шанс на справедливий перерозподіл та зростання?», а також в рамках роботи профспілкової робочої групи з реформування оплати праці.

Водночас, профспілковою стороною під час розгляду на засіданні НТСЕР, яке відбулося 24 лютого ц.р., було запропоновано сторонам до 1 липня 2017 року надати Секретаріату НТСЕР свої пропозиції щодо подальших кроків у реформуванні оплати праці задля напрацювання узгодженої позиції.

За наполяганням профспілок до проекту Трудового кодексу внесено норму про неврахування у складі мінімальної заробітної плати низки доплат та надбавок, а також щодо додаткового права працівника відмовитись від виконання роботи у зв'язку з невиплатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі.

Крім того, на підтримку комплексних профспілкових пропозицій було розроблено відповідні законопроекти, які у липні п.р. зареєстровано у Парламенті (№6731 від 17.07.2017, №7002 від 25.07.2017, №7003 від 25.07.2017).

Профспілки переконані, що реформа оплати праці має відбуватися на засадах справедливого розподілу результатів праці та підвищення рівня її оплати до стандартів ЄС з метою зростання престижності праці українців.

Таким чином, профспілки наполягають на дотриманні основних підходів, зазначених нижче.

Макропоказники

- З метою забезпечення справедливого розподілу результатів праці збільшити:
- частку оплати праці у валовому внутрішньому продукті (ВВП) до рівня не нижче ніж 60%;
 - частку заробітної плати у структурі доходів населення до 65%;
 - частку заробітної плати у собівартості продукції щонайменш вдвічі.

Державне регулювання оплати праці

Прожитковий мінімум – основний державний соціальний стандарт

Позиція ФПУ щодо *розміру прожиткового мінімуму для основних соціальних і демографічних груп населення на 2018–2020 роки*, визначена рішенням Президії ФПУ від 24.04.2017:

- на 2018 рік – на оновлених наборах продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 10.10.2016 № 780;

- на 2019–2020 роки – за новою методологією, з урахуванням положень Конвенції МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики, зокрема щодо врахування при визначенні розміру прожиткового мінімуму витрат на придбання або оренду житла, медичне обслуговування, освіти.

Мінімальна заробітна плата – основна державна соціальна гарантія

Позиція ФПУ щодо *розміру МЗП на 2018–2020 роки*, визначена рішенням Президії ФПУ від 24.04.2017:

- на 2018 рік – не нижче законодавчо визначеного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого на основі оновлених наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, та передбачення її підвищення протягом року з урахуванням прогнозованого індексу інфляції;

- на 2019–2020 роки – не нижче законодавчо визначеного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого за новою методологією, з урахуванням положень Конвенції МОП №117 про основні цілі та норми соціальної політики, зокрема, з урахуванням витрат на придбання або оренду житла, медичне обслуговування, освіти, сімейну складову, та прогнозованого індексу інфляції.

При формуванні **структури мінімальної заробітної плати** виходити з того, що мінімальна заробітна плата – плата за просту некваліфіковану працю. З цією метою:

На 1 етапі – домагатися законодавчого закріплення норми щодо неврахування у складі мінімальної заробітної плати наступних доплат та надбавок (*додатково до визначених ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці»*), які не пов'язані з виконанням працівником норми праці та носять компенсаційний та стимулюючий характер.

доплати за:	надбавки за:
- роботу у вечірній час; - суміщення професій (посад); - виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; - роботу у гірських районах; - інтенсивність праці; - наставництво; - ненормований час; - економію матеріалів та ресурсів (зокрема, водіям за економію пального);	- виконання особливої роботи на термін її виконання, високі досягнення в праці; - знання/використання у роботі іноземних мов (якщо це не передбачено функціональними обов'язками / посадовою інструкцією); - почесні та спортивні звання (якщо це не передбачено функціональними обов'язками / посадовою інструкцією); - за особливі умови роботи бібліотечним працівникам;
інші виплати:	
- підвищена оплата за роботу у святкові та неробочі дні; - всі види премій; - сума індексації; - сума компенсації за затримку заробітної плати	

На 2 етапі – домагатися внесення змін до законодавства щодо заборони включення до мінімальної заробітної плати будь-яких доплат та надбавок, інших додаткових виплат.

Міжпосадова диференціація працівників та керівників державних підприємств

Зменшення великого розриву між посадовими окладами працівників і керівників підприємств шляхом встановлення обґрунтованих міжпосадових коефіцієнтів.

Оплата праці працівників бюджетної сфери

Передбачити удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери, зокрема, шляхом оптимізації Єдиної тарифної сітки у бюджетній сфері через

зменшення кількості тарифних розрядів з одночасним збільшенням коефіцієнтного діапазону та урахуванням галузевих особливостей оплати праці.

Забезпечення повного фінансування із бюджетів всіх рівнів витрат на оплату праці працівників бюджетної сфери.

Договірне регулювання оплати праці

Основою для нарахування заробітної плати кваліфікованим працівникам за будь-якою системою оплати праці є розмір тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) першого розряду, що має перевищувати розмір мінімальної заробітної плати.

Розмір тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) першого розряду визначається у генеральній угоді.

Широке застосування підвищувальних галузевих та регіональних коефіцієнтів в оплаті праці шляхом передбачення їх в угодах відповідного рівня.

Обґрунтоване співвідношення міжпрофесійної, міжкваліфікаційної, міжпосадової, міжгалузевої диференціації заробітної плати.

Розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку підприємств, зокрема щодо умов зростання фондів оплати праці, за активної участі профспілок.

Застосування будь-яких систем оплати праці на підприємстві має відбуватися з дотриманням державних та договірних гарантій в оплаті праці.

Зміна системи оплати праці на підприємстві можлива лише за погодженням із профспілками.

Поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди (її окремих положень) на роботодавців відповідного виду/видів економічної діяльності, які не перебувають у сфері її дії (роботодавці, на яких поширюється дія галузевої (міжгалузевої) угоди, визначаються за основним видом економічної діяльності).

Непрямі методи збільшення реальної заробітної плати

Запровадження неоподаткованого мінімуму доходів громадян у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого за новою методологією, з урахуванням положень Конвенції МОП №117 про основні цілі та норми соціальної політики, а також запровадження прогресивної шкали оподаткування доходів громадян (з пониженням ставки для низькооплачуваних категорій працівників та підвищенням для високооплачуваних).

Підвищення розміру доходу, що підлягає індексації до розміру двох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розрахованого за новою методологією, з урахуванням положень Конвенції МОП №117 про основні цілі та норми соціальної політики з одночасним обмеженням максимальної суми доходів, що може бути індексована (наприклад, до 25 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб).

Зниження порогу індексації до 101%.

Посилення захисту працівників у випадку порушення строків виплати заробітної плати

Зобов'язання роботодавця одночасно з виплатою компенсації за порушення строків виплати заробітної плати сплатити працівнику пеню за кожний день її

затримки.

Додатковий захист працівника на своєчасне отримання заробітної плати (право на припинення виконання роботи у зв'язку із затримкою виплати заробітної плати).

Забезпечення першочерговості виплати заробітної плати перед усіма виплатами, а у разі неплатоспроможності роботодавця – позачерговості.

Створення Гарантійної установи з метою задоволення грошових вимог найманих працівників у разі неплатоспроможності роботодавця.

РОЗДІЛ II

Соціальний діалог та колективні договори

Законодавчі основи ведення соціального діалогу в Україні

Конвенція МОП № 144 **Тристоронні консультації для сприяння** **застосуванню міжнародних трудових норм**

(Конвенцію ратифіковано Постановою ВР N 3732-XII (3732-12) від 17.12.93)

Дата підписання:	21.06.76 р.
Дата набрання чинності:	16.05.78 р.

Дата ратифікації Україною: 17.12.93 р. Постановою ВР N 3732-XII (3732-12)
Дата набрання чинності для України: 16.05.95 р.

Генеральна Конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 2 червня 1976 року на свою 61-у сесію, визнаючи положення існуючих міжнародних конвенцій і рекомендацій в сфері праці, зокрема: Конвенцію 1948 року про свободу асоціацій і захист права на організацію (993_125), Конвенцію 1949 року про право на організацію і на ведення колективних переговорів (993_004) і Рекомендацію 1960 року щодо співробітництва в галузевому і в національному масштабі, які підтверджують право роботодавців і працівників на створення вільних і незалежних організацій і вимагають заходів для підвищення ефективності консультацій на національному рівні між державними владами і організаціями роботодавців і працівників, а також положення численних міжнародних конвенцій і рекомендацій в сфері праці, які передбачають проведення консультацій з організаціями роботодавців і працівників для застосування цих конвенцій і рекомендацій, розглянувши четвертий пункт порядку денного сесії, котрий має назву "Створення тристороннього механізму для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм", і ухваливши прийняти ряд пропозицій щодо тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних норм, вирішивши надати цим пропозиціям форму конвенції, ухвалює цього двадцять першого дня червня місяця тисяча дев'яност сімдесят шостого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми):

Стаття 1

У цій Конвенції термін "представницькі організації" означає найбільш представницькі організації роботодавців і працівників, наділені правом на свободу об'єднання.

Стаття 2

1. Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікував цю Конвенцію, здійснює процедури, які забезпечують ефективні консультації між

представниками уряду, роботодавців і працівників з питань, що стосуються до діяльності Міжнародної організації праці, згаданих нижче у параграфі 1 Статті 5.

2. Кожна країна визначає характер і форму процедур, передбачених у параграфі 1 цієї Статті, відповідно до національної практики після консультації з представницькими організаціями, де такі організації є і де такі процедури ще не встановлено.

Стаття 3

1. Представники роботодавців і працівників з метою здійснення процедур, передбачених цією Конвенцією, вільно обираються своїми представницькими організаціями, де такі організації є.

2. Роботодавців і працівників репрезентовано на рівних засадах будь-яких органах, за допомогою яких здійснюються консультації.

Стаття 4

1. Компетентний орган влади несе відповідальність за адміністративне забезпечення процедур, передбачених цією Конвенцією.

2. Відповідні заходи вживаються між компетентним органом влади й представницькими організаціями, де такі організації є, для фінансування будь-якої потрібної підготовки учасників таких процедур.

Стаття 5

1. Метою процедур, передбачених цією Конвенцією, є проведення консультацій:

а) щодо відповідей урядів на запитальники, що стосуються пунктів порядку денного Міжнародної конференції праці, щодо зауважень урядів до запропонованих текстів, котрі Конференція обговорюватиме;

б) щодо пропозицій компетентному органу або компетентним органам влади у зв'язку з внесенням конвенцій і рекомендацій відповідно до статті 19 Статуту Міжнародної організації праці (993_154);

с) щодо повторного розгляду через відповідні проміжки часу нератифікованих конвенцій і рекомендацій, які ще не застосовуються, з метою визначення заходів, яких можна було б вжити для сприяння їх цьому застосуванню та, у відповідних випадках, ратифікації;

д) з питань, що виникають у зв'язку з доповідями, котрі мають подаватися до Міжнародного бюро праці згідно зі статтею 22 Статуту Міжнародної організації праці (993_154);

е) щодо пропозицій про денонсування ратифікованих конвенцій.

2. Для забезпечення належного розгляду питань, згаданих у параграфі 1 цієї статті, консультації проводяться через відповідні проміжки часу, встановлені за згодою, але принаймні раз на рік.

Стаття 6

Компетентний орган влади випускає щорічну доповідь про здійснення процедур, передбачених цією Конвенцією, коли це буде визнано за потрібне після консультації з представницькими організаціями, де такі організації є.

Стаття 7

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції направляються Генеральному директору Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 8

1. Ця Конвенція пов'язує тільки тих Членів Міжнародної організації праці, чий документи про ратифікацію зареєстровані Генеральний директор.

2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію двох членів Організації.

3. Потім ця Конвенція набуває чинності щодо кожного члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації його документа про ратифікацію.

Стаття 9

1. Будь-який Член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директору Міжнародного бюро праці і зареєстрованим ним. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, який протягом року після закінчення згаданого в попередньому пункті десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде пов'язаний на наступний період тривалістю десять років і надалі зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 10

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, отриманих ним від членів Організації.

2. Оповідяючи членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає увагу на дату набуття цією Конвенцією чинності.

Стаття 11

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретарю Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй (995_010) повні відомості стосовно всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, зареєстрованих ним відповідно до положень попередніх статей.

Стаття 12

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за необхідне, вона подає Генеральній Конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і розглядає доцільність внесення до порядку денного Конференції питання про її повний або частковий перегляд.

Стаття 13

1. У разі, коли Конференція ухвалить нову конвенцію, яка повністю або частково переглядає цю Конвенцію, і якщо в новій конвенції не передбачене іншого, то:

а) ратифікація будь-яким членом Організації нової, переглянутої Конвенції спричиняє автоматично, незалежно від положень Статті 9, негайну денонсацію цієї Конвенції за умови, що нова, переглянута Конвенція набула чинності;

б) починаючи від дати набуття чинності нової, переглянутої конвенції, ця Конвенція закрита для ратифікації її членами Організації.

(2) Ця Конвенція залишається у всякому випадку чинною за формою і змістом щодо тих членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували переглянуту конвенцію.

Стаття 14

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

Закон України

«Про соціальний діалог в Україні»

Цей Закон визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Стаття 1. Соціальний діалог

1. Соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Стаття 2. Законодавство України про соціальний діалог

1. Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України і складається із законів України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про організації роботодавців", "Про колективні договори і угоди", "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", цього Закону, трудового законодавства, інших нормативно-правових актів.

2. Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про соціальний діалог, застосовуються норми міжнародного договору.

Стаття 3. Основні принципи соціального діалогу

1. Соціальний діалог здійснюється на принципах:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Стаття 4. Рівні та сторони соціального діалогу

1. Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

2. До сторін соціального діалогу належать:

на національному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

на локальному рівні - сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

3. Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Стаття 5. Загальні критерії репрезентативності

1. Загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;

для профспілок, їх організацій та об'єднань - загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань - загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців;

галузева та територіальна розгалуженість.

Стаття 6. Визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу

1. На національному рівні для участі у колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах репрезентативними є об'єднання профспілок та об'єднання організацій роботодавців, які:

- легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;
- є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;
- є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як двісті тисяч працівників;
- мають у своєму складі профспілки, їх організації та об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки та не менш як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

2. На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, які:

- легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;
- є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі;
- всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.

3. На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, які:

- легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;
- є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці;
- є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

4. На локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативними є:

- сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників;

сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

5. Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Стаття 7. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження

1. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань проводиться:

на національному та галузевому рівнях - Національною службою посередництва і примирення;

на територіальному рівні - відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення.

2. Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється відповідно Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на п'ять років. Профспілки, їх організації та об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, у тому числі новоутворені, мають право звертатися до Національної служби посередництва і примирення та відповідних її відділень для оцінки відповідності критеріям репрезентативності за наявності для цього фактичних підстав, але не частіше одного разу на рік.

3. Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності ведуть реєстр цих організацій (об'єднань).

4. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджується Національною службою посередництва і примирення після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні.

Стаття 8. Форми здійснення соціального діалогу

1. Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах:

- обміну інформацією;
- консультацій;
- узгоджувальних процедур;
- колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

2. Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики.

Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

3. Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції.

Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

4. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами.

Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

5. Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод.

За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні - генеральна угода;
- на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні - територіальні угоди;
- на локальному рівні - колективні договори.

Порядок проведення колективних переговорів визначається законом.

Стаття 9. Органи соціального діалогу

1. Для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня у порядку, визначеному статтями 11 та 17 цього Закону, утворюються Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія відповідно до закону.

2. Тристоронні або двосторонні органи соціального діалогу утворюються за спільним рішенням сторін відповідного рівня за ініціативою будь-якої сторони соціального діалогу відповідного рівня.

3. Після прийняття сторонами рішення про утворення тристороннього або двостороннього органу соціального діалогу та його кількісний склад кожна

сторона соціального діалогу самостійно призначає (делегує) для участі в його роботі своїх повноважних представників.

4. На національному рівні представники сторони органів виконавчої влади в органах соціального діалогу призначаються Кабінетом Міністрів України, на галузевому рівні - рішенням центральних органів виконавчої влади, на територіальному рівні - рішеннями місцевих органів виконавчої влади та/або органами місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

5. Профспілкова сторона та сторона роботодавців, суб'єкти яких підтвердили свою репрезентативність, самостійно визначають порядок обрання (делегування) представників профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань до органів соціального діалогу на зібранні повноважних представників організацій та їх об'єднань, що мають право участі в соціальному діалозі відповідного рівня.

Ініціатором проведення зібрання може виступати будь-яка репрезентативна організація (об'єднання) відповідного рівня, яка надсилає повідомлення всім іншим репрезентативним організаціям (об'єднанням) не пізніше як за один місяць до його проведення.

Зібрання повноважних представників вважається правоможним, якщо в ньому взяли участь представники більше половини репрезентативних організацій відповідного рівня, які дали згоду на участь у зібранні.

Для участі в зібранні організації, які отримали повідомлення, подають його організаторам не пізніше як за 10 днів до дня проведення зібрання рішення Національної служби посередництва і примирення або її відповідних відділень про свою репрезентативність.

Для встановлення квот репрезентативні профспілки та їх об'єднання, репрезентативні організації роботодавців та їх об'єднання подають для розгляду на зібранні копії документів, що підтверджують їх репрезентативність. Розподіл квот між репрезентативними профспілками, їх об'єднаннями здійснюється пропорційно до чисельності їх членів, а між репрезентативними організаціями роботодавців, їх об'єднаннями - пропорційно до чисельності працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців, але не менш як по одному представнику від кожної репрезентативної профспілки, організації роботодавців, їх об'єднань відповідного рівня. Відповідно до затверджених на зібранні повноважних представників квот репрезентативні профспілки та їх об'єднання, репрезентативні організації роботодавців та їх об'єднання делегують до складу профспілкової сторони та сторони роботодавців в органи соціального діалогу своїх представників на підставі рішень виборних органів, які діють у цих організаціях згідно з їх статутами.

У разі ротації у складі діючих тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу зібрання повноважних представників проводять відповідні сторони цих органів.

Дії організатора зібрання повноважних представників, що порушують права суб'єктів сторін соціального діалогу, можуть бути оскаржені в судовому порядку.

6. Повноваження та організація роботи тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу регулюються цим Законом, іншими нормативно-правовими актами, статутами, положеннями та регламентами, що затверджуються цими органами.

Рішення, прийняті тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу в межах їх повноважень, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями відповідного рівня.

Органи соціального діалогу інформують громадськість про свою діяльність та прийняті рішення.

Стаття 10. Участь сторін соціального діалогу на національному рівні у міжнародних заходах

1. Для участі у міжнародних заходах, в тому числі конференціях Міжнародної організації праці, кожна сторона соціального діалогу на національному рівні самостійно визначає повноважних представників.

2. З метою сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці, Кабінет Міністрів України проводить консультації на національному рівні з іншими сторонами соціального діалогу, суб'єктами яких є репрезентативні всеукраїнські об'єднання профспілок та репрезентативні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

Стаття 11. Порядок створення та склад Національної тристоронньої соціально-економічної ради

1. Національна тристороння соціально-економічна рада (далі - Національна рада) - постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу.

2. Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах:

20 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, які мають статус всеукраїнських;

20 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських;

20 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України.

Делегування членів профспілкової сторони і сторони роботодавців здійснюється відповідно до частини п'ятої статті 9 цього Закону.

3. Кожна сторона Національної ради із свого складу визначає співголову та його заступників.

4. Строк повноважень членів Національної ради становить шість років. Питання позбавлення повноважень члена Національної ради у зв'язку з неналежним виконанням ним обов'язків або з інших причин належить до компетенції кожної із сторін.

Стаття 12. Завдання, функції та права Національної тристоронньої соціально-економічної ради

1. До основних завдань Національної ради належать:

1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері;

2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин.

2. Національна рада відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо:

формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин;

проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм;

державних соціальних стандартів та рівня оплати праці;

основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік;

ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців;

створення сприятливого середовища для розвитку соціального діалогу, ефективної діяльності суб'єктів господарювання, професійних спілок, організацій роботодавців та їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства;

впровадження міжнародного і вітчизняного досвіду з організації та ведення соціального діалогу;

інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави.

3. Пропозиції та рекомендації, прийняті в межах компетенції Національної ради та схвалені її рішенням, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, яким вони адресовані. Для участі у розгляді цих рішень можуть запрошуватися члени Національної ради.

4. Національна рада має право:

звертатися з пропозиціями щодо регулювання відносин в економічній та соціально-трудої сферах, схваленими її рішеннями, до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань;

делегувати своїх представників для участі у розгляді органами виконавчої влади, професійними спілками, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями питань соціальної та економічної політики і трудових відносин;

одержувати в установленому порядку від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, підприємств, установ, організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань;

співпрацювати з органами соціального діалогу інших держав, міжнародними організаціями.

Стаття 13. Організація діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради

1. Координує діяльність Національної ради Голова, який призначається Президентом України із членів Національної ради за поданням Президії Національної ради терміном на один рік.

Порядок та черговість ротації Голови встановлюються Регламентом Національної ради.

2. Голова Національної ради:

скликає засідання, у тому числі позачергові, та головує на них;

приймає рішення про проведення консультацій та узгоджувальних процедур;

скликає засідання Президії, оперативні наради представників сторін та секретаріату;

приймає за погодженням із співголовами Національної ради рішення щодо питань, які потребують оперативного вирішення, у порядку, визначеному Регламентом;

представляє Національну раду у відносинах з органами державної влади, міжнародними та громадськими організаціями;

приймає рішення про покладання виконання обов'язків Голови на одного із своїх заступників на час своєї відсутності з поважних причин;

спрямовує роботу секретаріату Національної ради.

3. Співголова Національної ради:

координує діяльність відповідної сторони Національної ради;

скликає засідання відповідної сторони у разі необхідності узгодження спільної позиції та вирішення питань про зміни у персональному складі;

представляє позицію відповідної сторони на засіданнях Національної ради, а також під час проведення на національному рівні консультацій та узгоджувальних процедур;

інформує членів Національної ради відповідної сторони про результати розгляду питань між засіданнями.

Співголова Національної ради має двох заступників.

4. Національна рада забезпечує виконання своїх функцій шляхом проведення засідань, консультацій, семінарів, конференцій, утворення комітетів, робочих та експертних груп.

5. Вищим керівним органом Національної ради є засідання, яке проводиться не рідше ніж раз на три місяці згідно з планом заходів з реалізації пріоритетних напрямів діяльності на відповідний рік. Позачергове засідання може скликатися Головою Національної ради, у тому числі на вимогу однієї із сторін.

Засідання вважається правоможним, якщо в ньому беруть участь не менше двох третин складу кожної із сторін. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість присутніх від кожної сторони.

6. У період між засіданнями керівним органом Національної ради є Президія.

До складу Президії входять Голова Національної ради, співголови Національної ради, їх заступники та секретар Національної ради.

До основних завдань Президії Національної ради належать:

подання Президенту України кандидатури на посаду Голови Національної ради, секретаря Національної ради;

координація діяльності Національної ради, сторін Національної ради у період між засіданнями Національної ради;

формування пропозиції Голові Національної ради щодо скликання чергових та позачергових засідань Національної ради;

формування порядку денного засідань Національної ради;

розроблення Регламенту Національної ради та змін до нього для подальшого їх затвердження на засіданні Національної ради.

Порядок формування та роботи Президії Національної ради регулюється Регламентом Національної ради, що затверджується на її засіданні.

7. У разі потреби за рішенням Президії можуть утворюватися комітети, комісії, робочі та експертні групи. До складу зазначених комісій і груп можуть залучатися незалежні експерти та фахівці.

8. Порядок роботи Національної ради регулюється Регламентом Національної ради, що затверджується рішенням Національної ради.

Стаття 14. Секретаріат Національної ради

1. Для організаційного, інформаційного, методичного та матеріально-технічного забезпечення Національної ради Президентом України утворюється постійно діючий орган - секретаріат Національної ради (далі - секретаріат).

2. Секретаріат очолює секретар Національної ради, який призначається Президентом України за поданням Президії Національної ради.

3. Фінансування діяльності Національної ради та її секретаріату здійснюється за рахунок коштів державного бюджету.

4. Секретаріат Національної ради діє відповідно до цього Закону та Положення, яке затверджується Президентом України за поданням Президії Національної ради.

Стаття 15. Порядок створення та склад галузевої (міжгалузевої) тристоронньої або двосторонньої соціально-економічної ради

1. Для ведення соціального діалогу на галузевому рівні з рівної кількості представників сторін соціального діалогу відповідної галузі чи кількох галузей можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради (далі - галузеві (міжгалузеві) ради).

Координацію організаційних заходів щодо створення галузевої (міжгалузевої) ради здійснює відповідний центральний орган виконавчої влади.

2. Рішення про утворення галузевої (міжгалузевої) ради та кількість її членів приймається сторонами соціального діалогу.

3. Галузева (міжгалузева) рада об'єднує представників сторін соціального діалогу в рівній кількості. Персональний склад галузевої (міжгалузевої) ради визначає кожна сторона самостійно. Строк повноважень членів ради становить шість років.

4. Кожна сторона із свого складу обирає співголову та його заступників.

Координує діяльність галузевої (міжгалузевої) ради голова, який обирається на першому засіданні із співголів терміном на один рік. Порядок та черговість ротації голови визначаються положенням про галузеву (міжгалузеву) раду.

5. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення діяльності галузевої (міжгалузевої) ради здійснюється сторонами соціального діалогу в порядку, визначеному положенням про галузеву (міжгалузеву) раду.

6. Галузева (міжгалузева) рада діє відповідно до цього Закону та положення, затвердженого відповідним центральним органом виконавчої влади за поданням сторін соціального діалогу.

Стаття 16. Функції та права галузевої (міжгалузевої) ради

1. Галузева (міжгалузева) рада здійснює дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу щодо:

галузевих програм економічного та соціального розвитку, законодавчих та інших нормативно-правових актів, що стосуються регулювання економічних і соціально-трудових відносин суб'єктів соціального діалогу галузі;

оплати праці працівників галузі, забезпечення гідних умов праці та регулювання соціально-економічних питань галузі;

створення сприятливого середовища для ефективної діяльності підприємств галузі;

інших питань, які сторони вважають значущими і вирішення яких істотно впливає на розвиток галузі.

2. Пропозиції та рекомендації, схвалені рішенням галузевої (міжгалузевої) ради, є обов'язковими для розгляду органами державної влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками та організаціями роботодавців, що діють у галузі.

Пропозиції з питань, що потребують врегулювання на національному рівні, подаються на розгляд Національної ради.

3. Галузева (міжгалузева) рада має право:

звертатися до Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, професійних спілок та організацій роботодавців з пропозиціями, схваленими рішенням галузевої (міжгалузевої) ради;

делегувати своїх представників для участі в обговоренні органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та організаціями роботодавців питань соціальної та економічної політики;

одержувати від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, організацій роботодавців, підприємств,

установ, організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань.

4. Організаційною формою діяльності галузевої (міжгалузевої) ради є засідання, періодичність проведення яких визначається регламентом.

Для реалізації своїх функцій за рішенням галузевої (міжгалузевої) ради можуть утворюватися комісії, робочі групи, проводитися консультації, узгоджувальні процедури, інші заходи.

Стаття 17. Порядок створення та склад територіальної тристоронньої соціально-економічної ради

1. Для ведення соціального діалогу на територіальному рівні (в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі) з рівного числа представників сторін можуть утворюватися територіальні тристоронні соціально-економічні ради (далі - територіальні ради).

Координацію організаційних заходів щодо створення територіальної ради здійснює відповідно Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації.

2. Рішення про утворення територіальної ради та кількість її членів приймається сторонами соціального діалогу відповідного рівня та затверджується розпорядженням відповідно Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

3. Територіальна рада об'єднує представників сторін соціального діалогу в рівній кількості. Персональний склад територіальної ради визначає кожна сторона самостійно. Строк повноважень членів ради становить шість років.

Кожна сторона із свого складу обирає співголову та його заступників.

4. Координує діяльність територіальної ради голова, який обирається на першому засіданні із співголів сторін терміном на один рік по чергово від представників кожної із сторін. Порядок та черговість ротації голови територіальної ради визначаються положенням про територіальну раду.

5. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення діяльності територіальної ради здійснюється органами виконавчої влади.

6. Територіальна рада діє відповідно до цього Закону та положення, затвердженого відповідно Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями за поданням сторін на основі типового положення, що затверджується Національною радою.

Стаття 18. Функції та права територіальної тристоронньої соціально-економічної ради

1. Територіальна рада здійснює дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу щодо:

- проектів територіальних програм економічного та соціального розвитку;
- формування місцевого бюджету на відповідний рік;
- нормативно-правових актів, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування та стосуються регулювання

економічних і соціально-трудових відносин суб'єктів соціального діалогу відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

оплати праці, забезпечення гідних умов праці на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

створення сприятливого середовища для ефективної діяльності підприємств, професійних спілок та організацій роботодавців, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

інших питань, що належать до компетенції територіальної ради, які сторони вважають значущими.

2. Пропозиції та рекомендації, схвалені рішенням територіальної ради, є обов'язковими для розгляду органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, яким вони адресовані, за участю делегованих членів територіальної ради.

Пропозиції з питань, що потребують врегулювання на національному рівні, подаються на розгляд Національної ради.

Пропозиції територіальних рад відповідних адміністративно-територіальних одиниць щодо соціального та економічного розвитку територій розглядаються органами державної влади та органами місцевого самоврядування у встановленому законом порядку.

3. Територіальна рада має право:

звертатися до Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з пропозиціями, схваленими рішенням територіальної ради;

делегувати своїх представників для участі в обговоренні органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та організаціями роботодавців питань соціальної та економічної політики;

запрошувати до участі у засіданнях територіальної ради представників районів і міст відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

одержувати від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, організацій роботодавців, підприємств, установ, організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань.

4. Організаційною формою діяльності територіальної ради є засідання, періодичність проведення яких визначається регламентом територіальної ради.

Для реалізації своїх функцій за рішенням територіальної ради можуть утворюватися комісії, робочі групи, проводитися консультації, узгоджувальні процедури, семінари, інші заходи.

Стаття 19. Контроль та відповідальність

1. Контроль за виконанням прийнятих рішень та досягнутих домовленостей здійснюється безпосередньо сторонами соціального діалогу.

2. Особи, винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законом.

Стаття 20. Прикінцеві положення

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування, крім статей 6 і 7 цього Закону, що набирають чинності через шість місяців з дня набрання чинності цим Законом.

2. Кабінету Міністрів України протягом шести місяців з дня набрання чинності цим Законом:

підготувати та подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції про приведення законів України у відповідність із цим Законом;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, необхідних для реалізації цього Закону;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

3. До приведення законодавства України у відповідність із цим Законом закони та інші нормативно-правові акти застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону.

4. Визначити секретаріат Національної ради правонаступником секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради при Президентові України, створеного відповідно до Указу Президента України від 29 травня 2006 року № 453/2006.

5. Створені до набрання чинності цим Законом органи соціального діалогу, координаційні комітети сприяння зайнятості населення, органи управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування продовжують функціонувати у попередньому складі до прийняття рішень про делегування представників репрезентативних профспілкових об'єднань та об'єднань організацій роботодавців.

Президент України В.ЯНУКОВИЧ

м. Київ 23 грудня

2010 року № 2862-VI

Механізм реалізації соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада, територіальні тристоронні соціально-економічні ради)

Отже, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає вертикаль тристоронніх органів соціального діалогу, до компетенції яких відносяться, зокрема питання соціально-економічного розвитку країни, галузі, території, підприємств, установ, організацій, питання оплати праці, умов праці та, відповідно, добробут наших працівників й громадян в цілому.

Основною площадкою взаємодії сторін соціального діалогу на національному рівні є **Національна тристороння соціально-економічна рада**, яка була створена у 2012 році і до складу якої входять по 20 представників від органів виконавчої влади, профспілок та роботодавців. Саме від її ефективної роботи багато в чому залежить економічна і соціальна стабільність країни.

Крім того, на галузевому рівні сторонам надано право створювати **галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради**. Як

свідчить практика, їх створення сприяє значному поглибленню соціального діалогу між центральними органами виконавчої влади та всеукраїнськими галузевими профспілками при розробленні галузевих програм економічного та соціального розвитку, вирішенню інших значущих питань. Наразі такі ради створені при Міністерстві палива та енергетики України, Міністерстві агропромислового комплексу та продовольства України, Державній службі України з питань геодезії, картографії та кадастру, Державному агентстві рибного господарства України тощо.

На територіальному рівні в кожній області діють **територіальні тристоронні соціально-економічні ради**, планами яких передбачаються до розгляду питання соціального і економічного розвитку регіонів, ринку праці, діяльності підприємств, установ, організацій, в тому числі питань оплати праці, збереження робочих місць, охорони праці тощо. Так, на засіданнях Кіровоградської ТТСЕР було розглянуто питання «Про проект програми економічного і соціального розвитку Кіровоградської області на 2018 рік»; Вінницької - «Про ефективність взаємодії сторін соціального діалогу у вирішенні проблемних питань своєчасності виплати заробітної плати на підприємствах області та підтримки вітчизняного товаровиробника», «Про стан оплати праці в області та заходи щодо погашення боргів із заробітної плати», Рівненської – щодо подолання бідності серед працюючих, збереження та створення нових робочих місць, забезпечення гідної оплати праці, погашення заборгованості із виплати заробітної плати, **Черкаської** – питання про стан зайнятості та підготовки кваліфікованих фахівців для підприємств, установ регіону, стану ринку праці в області, про стан імунізації населення в області, підвищення зайнятості населення шляхом створення сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів у рамках реалізації проекту ЕС «Створення регіонального тренінгового і практичного центру для розвитку мультифункціональних кооперативів, про вдосконалення роботи територіальних (на рівні міст) тристоронніх соціально-економічних рад» тощо.

Саме тому первинним профспілковим організаціям підприємств, установ, організацій у випадках не вирішення на місцевому рівні нагальних проблем на підприємстві чи в організації необхідно використовувати можливості цих органів соціального діалогу, включаючи обласні та ТТСЕР. Як приклад, Сумською ТТСЕР на її засіданні розглядалося питання про критичний фінансово-економічний стан на ПАТ «Сумське НВО», направлено звернення до Національної тристоронньої соціально-економічної ради щодо залучення виробничих потужностей підприємства до модернізації газотранспортної мережі України, забезпечення оборонними замовленнями.

Слід також врахувати, що низкою законодавчих актів передбачено взаємодію сторін соціального діалогу на місцевому рівні.

Витяги із Законів України

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про місцеві державні адміністрації

Стаття 37. Відносини місцевих державних адміністрацій з об'єднаннями громадян

Місцеві державні адміністрації взаємодіють з політичними партіями, громадськими, релігійними організаціями, професійними спілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями для забезпечення прав і свобод громадян, задоволення їх політичних, екологічних, соціальних, економічних, культурних та інших інтересів з урахуванням загальнодержавних і місцевих інтересів, сприяють виконанню статутних завдань та забезпечують додержання законних прав таких об'єднань громадян.

Політичні партії, громадські, релігійні організації, професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання можуть вносити пропозиції з питань їх діяльності на розгляд місцевих державних адміністрацій, мають право брати участь у розгляді внесених ними пропозицій шляхом надання необхідних пояснень та обґрунтувань.

Місцеві державні адміністрації є стороною соціального діалогу на територіальному рівні, сприяють розвитку соціального діалогу, відповідно до закону проводять консультації з іншими сторонами соціального діалогу.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про місцеве самоврядування в Україні

Стаття 34. Повноваження у сфері соціального захисту населення

1. До відання виконавчих органів сільських, селищних, міських рад належать:

б) делеговані повноваження:

9) участь у соціальному діалозі, веденні колективних переговорів, укладенні територіальних угод, здійсненні контролю за їх виконанням, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) щодо підприємств, установ та організацій, розташованих на відповідній території; повідомна реєстрація в установленому порядку колективних договорів і територіальних угод відповідного рівня.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності

Стаття 20. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі

1. Організації роботодавців, їх об'єднання беруть участь у соціальному діалозі, роботі органів соціального діалогу в порядку і на умовах, визначених законодавством, угодами на національному, галузевому і територіальному рівнях.

2. Організації роботодавців, їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, визначеним законом, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати в установленому порядку повноваження з представництва своїх інтересів репрезентативним організаціям роботодавців або репрезентативним об'єднанням організацій роботодавців, що діють на відповідному рівні.

Нормативні акти Національної служби посередництва і примирення

Затверджено
наказом Національної служби
посередництва і примирення
від 21 липня 2011 року № 73

Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців

I. Загальні положення

1.1. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців (далі – Порядок) відповідно до Закону України “Про соціальний діалог в Україні” визначає процедуру проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань на національному, галузевому та територіальному рівнях.

1.2. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження для суб'єктів сторін профспілок та роботодавців проводиться на рівнях:

національному - для участі у колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально - економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах;

галузевому - для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до відповідних органів соціального діалогу;

територіальному - для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до відповідних органів соціального діалогу.

1.3. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється:

– Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) на національному та галузевому рівнях;

– відділеннями НСПП в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі (далі – відділеннями НСПП) на територіальному рівні.

2. Порядок подання і перелік документів

2.1. Для здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження суб'єкти сторони профспілок та сторони роботодавців подають безпосередньо або надсилають рекомендованим листом поштою до НСПП або відповідного відділення НСПП такі документи:

2.1.1. На національному рівні:

Всеукраїнські об'єднання профспілок:

- лист – заяву (за формою, що додається);
- копію свідоцтва про легалізацію, виданого Міністерством юстиції України, на відповідність заявленому статусу;
- копію статуту;
- перелік всеукраїнських профспілок, які входять до об'єднання, легалізованих Міністерством юстиції України, із зазначенням: дати їх реєстрації і номера свідоцтва; юридичної адреси та фактичного місця знаходження; прізвища, ім'я, по батькові керівника; засобів зв'язку (номерів телефонів, електронних адрес); кількості членів профспілки кожної із них;
- перелік профспілок, організацій всеукраїнських профспілок із статусом республіканських, обласних, міських в містах Києві та Севастополі, легалізованих відповідними органами юстиції із зазначенням: дати їх реєстрації і номера свідоцтва; юридичної адреси та фактичного місця знаходження; прізвища, ім'я, по батькові керівника; засобів зв'язку (номерів телефонів, електронних адрес); кількості членів профспілки, яких вони об'єднують у відповідних адміністративно - територіальних одиницях;

- довідку про загальну чисельність членів профспілок в об'єднанні.

Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців:

- лист-заяву (за формою, що додається);
- копію свідоцтва заявника, що підтверджує факт легалізації (реєстрації) об'єднання;
- копію статуту заявника;
- інформацію про перелік об'єднань організацій роботодавців, розташованих у більшості адміністративно-територіальних одиниць, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців із наданням копій свідоцтв про реєстрацію (легалізацію), рішень статутних органів заявника про вступ цих об'єднань до його складу, відомостей про місце знаходження їх статутних органів;
- довідку про загальну чисельність працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців, їх об'єднань, що входять до складу заявника.

2.1.2. На галузевому рівні:

Всеукраїнські профспілки:

- лист-заяву (за формою, що додається);
- копію свідоцтва про легалізацію, виданого Міністерством юстиції України, на відповідність заявленому статусу;
- копію статуту;

- довідку про загальну чисельність членів профспілки із зазначенням організаційної структури всеукраїнських профспілок та основних видів економічної діяльності у відповідній галузі, де вони зайняті.

Організації роботодавців та їх об'єднання, які є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою:

- лист-заяву (за формою, що додається);
- копію свідоцтва заявника, що підтверджує факт легалізації (реєстрації) об'єднання;
- копію статуту заявника;
- довідку про загальну чисельність працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців, їх об'єднань, що входять до складу заявника;
- інформацію про територіальну розгалуженість заявника.

2.1.3. На територіальному рівні:

Об'єднання профспілок:

- лист - заяву (за формою, що додається);
- копію свідоцтва про легалізацію, виданого відповідним органом юстиції в Автономній Республіці Крим, області, місті Києві і Севастополі, на відповідність заявленому статусу;
- копію статуту (положення);
- перелік республіканських, обласних, місцевих профспілок, організацій всеукраїнських профспілок, легалізованих відповідними органами юстиції із зазначенням: дати їх реєстрації і номери свідоцтва; юридичної адреси та фактичного місця знаходження; прізвища, ім'я, по батькові керівника; засобів зв'язку (номерів телефонів, електронних адрес); кількості членів профспілки;
- довідку про загальну чисельність членів профспілок, які входять до об'єднання;

Професійні спілки (республіканські, обласні, місцеві), організації всеукраїнських профспілок:

- лист - заяву (за формою, що додається);
- копію свідоцтва про легалізацію або повідомлення про включення до реєстру об'єднань громадян, виданого відповідним органом юстиції, на відповідність заявленому статусу;
- перелік організацій профспілки у відповідній адміністративно-територіальній одиниці, легалізованих відповідними органами юстиції із зазначенням: дати їх реєстрації і номери свідоцтва (повідомлення); юридичної адреси та фактичного місця знаходження; прізвища, ім'я, по батькові керівника; засобів зв'язку (номерів телефонів, електронних адрес);
- довідку про загальну чисельність членів профспілки.

Організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців:

- лист-заяву (за формою, що додається);
- копію свідоцтва заявника, що підтверджує факт легалізації (реєстрації) організації, об'єднання;
- копію статуту заявника;

- довідку про загальну чисельність працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців, їх об'єднань, що входять до складу заявника;

- перелік членів заявника.

2.1.4. Всі документи подаються разом та мають бути підписані керівником та завірені печаткою суб'єкта сторони профспілок або сторони роботодавців.

2.1.5. Профспілки, їх організації та об'єднання надають дані про чисельність членів профспілок відповідно до форм звітності, затверджених рішеннями своїх виборних колегіальних органів (керівниками).

Організації роботодавців та їх об'єднання надають дані про чисельність працівників, які працюють на підприємствах - членах організацій роботодавців та їх об'єднань, на підставі інформації органів державної статистики.

Дані про чисельність надаються станом на 1 січня року звернення.

3. Порядок розгляду документів НСПП та її відділеннями

3.1. Надані документи реєструються у спеціальному журналі у день їх надходження у порядку, визначеному Інструкцією з діловодства в НСПП, затвердженою Головою Національної служби.

3.2. У разі подання документів суб'єктами сторін профспілок та роботодавців:

- безпосередньо – на другому примірнику на момент подання документів робиться відмітка із зазначенням таких реквізитів: назва організації - їх одержувача; вхідний реєстраційний індекс, дата надходження та дата їх реєстрації (якщо вони не збігаються);

- рекомендованим листом поштою – у порядку, визначеному організацією поштового зв'язку.

Документи вважаються не поданими у разі, коли виявлено відсутність документа або неправильно оформлені документи (без додатків, не підписані, незасвідчені тощо). Кореспонденція повертається відправникові разом із супроводжувальним листом.

3.3. Суб'єкти сторін профспілок та роботодавців, у тому числі новоутворені, мають право звертатися до НСПП або до відповідних її відділень для оцінки відповідності критеріям репрезентативності за наявності для цього фактичних підстав, але не частіше одного разу на рік.

Фактичними підставами для організацій роботодавців та їх об'єднань є: створення організації (об'єднання); розширення існуючого складу членів організації (об'єднання), рішення, прийняте в порядку передбаченому статутом організації (об'єднання).

3.4. Подані документи для їх вивчення, аналізу та здійснення вибірових перевірок передаються на розгляд Комісії НСПП.

Склад Комісії НСПП затверджується Головою НСПП. Склад Комісії відділень НСПП затверджується начальником відповідного відділення за погодженням Головою НСПП.

Зміни до складу Комісій вносяться відповідно до вищезазначеного порядку.

У разі необхідності НСПП або її відповідне відділення для отримання додаткової інформації мають право звертатися до органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, суб'єктів сторін профспілок та роботодавців.

3.5. Перевірка оцінки відповідності критерію репрезентативності загальної чисельності, галузевої та територіальної розгалуженості здійснюється:

- для всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні:

- щодо галузевої та територіальної розгалуженості - шляхом аналізу структури об'єднання, статутних документів, угод про утворення, рішень колегіальних органів стосовно прийняття членом об'єднання;

- щодо чисельності – шляхом проведення вибірових перевірок достовірності наданих даних.

Репрезентативними визнаються профоб'єднання, які: налічують не менше 150 тисяч членів; мають у своєму складі профспілки, їх організації у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки;

- для всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців на національному рівні:

- щодо галузевої та територіальної розгалуженості – шляхом аналізу структури об'єднання, статутних документів;

- щодо чисельності – шляхом проведення вибірових перевірок достовірності наданих даних.

Репрезентативними визнаються об'єднання організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як 200 тисяч працівників; мають у своєму складі об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, а також не менш три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців;

- для всеукраїнських профспілок на галузевому рівні шляхом порівняння даних про чисельність членів профспілки з даними органів статистики про чисельність працівників, зайнятих у відповідній галузі (виді економічної діяльності).

Репрезентативними визнаються профспілки, членами яких є не менше, як 3% працівників, зайнятих у відповідній галузі (виді економічної діяльності);

- для організацій роботодавців та їх об'єднань, які є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою шляхом порівняння даних про загальну чисельність працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців, їх об'єднань, що входять до складу заявника, з даними органів статистики про чисельність працівників, зайнятих у відповідному виді (видах, класифікаційних рівнях) економічної діяльності.

Репрезентативними визнаються всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, створені за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах, класифікаційних рівнях) економічної діяльності;

- для об'єднань профспілок, профспілок, їх організацій на територіальному рівні шляхом порівняння даних про чисельність членів профспілок з даними органів статистики про чисельність зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

Репрезентативними визнаються об'єднання профспілок, членами яких є не менше 2% зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній

одиниці, а для профспілок та їх організацій – не менше 2% зайнятого населення у певній галузі;

- **для організацій роботодавців, їх об'єднань на територіальному рівні** шляхом порівняння даних про загальну чисельність працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців, їх об'єднань, що входять до складу заявника, з даними органів статистики про чисельність зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

Репрезентативними визнаються організації роботодавців, їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

3.6. У разі неподання профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями будь-яких документів, зазначених у пункті 2.1 Порядку для відповідного рівня, або їх неналежного оформлення, Комісія протягом трьох робочих днів повідомляє заявника про необхідність усунення вказаних недоліків протягом семи робочих днів з дня отримання повідомлення. У цьому випадку вивчення, аналіз та перевірка документів призупиняється.

3.7. Загальний термін для вивчення, аналізу та перевірки документів складає один календарний місяць.

За обґрунтованим рішенням Голови НСПП або керівника відповідного її відділення цей термін може бути продовжений, але не більше ніж на 10 робочих днів.

3.8. Комісія за результатами проведеної роботи готує висновок про відповідність критеріям репрезентативності для суб'єктів сторони профспілок та сторони організацій роботодавців на відповідному рівні та подає його на розгляд Голові НСПП (начальнику відповідного відділення НСПП).

3.9. Голова НСПП (начальник відповідного відділення НСПП) після вивчення висновку Комісії приймає рішення про підтвердження репрезентативності.

У разі надання профспілками, їх організаціями та об'єднаннями та організаціями роботодавців, їх об'єднаннями недостовірної інформації Голова НСПП або керівник її відділення можуть прийняти рішення про невідповідність критеріям репрезентативності.

Загальний термін для прийняття рішення Головою НСПП або керівником її відповідного відділення не може перевищувати двох місяців з дня реєстрації документів.

3.10. Зазначені рішення скріплюється печаткою. Суб'єкту сторони профспілок або сторони організацій роботодавців протягом 5 робочих днів з дня прийняття рішення видається свідоцтво встановленого зразка про підтвердження репрезентативності (форма свідоцтва додається) чи довідка про відмову у підтвердженні репрезентативності (форма довідки додається).

4. Заключні положення

4.1. Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється один раз на п'ять років.

4.2. З дати прийняття рішення суб'єкт сторони профспілок або сторони роботодавців вважається репрезентативним і не потребує додаткового визнання з боку інших сторін соціального діалогу.

4.3. Рішення відділення НСПП може бути оскаржено Голові НСПП, який за наявності підстав протягом 15 календарних днів повинен розглянути звернення та прийняти рішення по суті.

Суб'єкт сторони профспілок чи сторони роботодавців може оскаржити в судовому порядку рішення Голови НСПП, яке було прийняте по його зверненню.

4.4. НСПП та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження ведуть реєстр суб'єктів сторін профспілок і роботодавців.

4.5. Зазначений реєстр оприлюднюється на офіційному сайті НСПП та в Бюлетені НСПП.

Погоджено
Віце-прем'єр-міністр
України -Міністр
соціальної політики
України

С.Л.Тігіпко

" ____ " липня 2011 р.

Погоджено

Голова Спільного
представницького органу
всеукраїнських профспілок сторони роботодавців на
та профспілкових
національному рівні

об'єднань для ведення

колективних переговорів (протокол СПО від

та соціального діалогу на 24.06.2011р.)

національному рівні

(протокол СПО № 15-1 від " ____ " липня 2011 р.

06.06.2011р.)

В.Г.Хара

" ____ " липня 2011 р.

Д.В.Фірташ

ЗРАЗКИ документів:

1. Заява про здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності (підтвердження репрезентативності).

2. Довідка про загальну чисельність членів профспілки із зазначенням організаційної структури всеукраїнських профспілок та основних видів економічної діяльності у відповідній галузі.

3. Довідка про загальну чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців, їх об'єднань, що входять до складу заявника.

4. Свідоцтво про підтвердження репрезентативності

5. Довідка про відмову у підтвердженні репрезентативності.

УГОДА

ПРО УТВОРЕННЯ СПІЛЬНОГО ПРЕДСТАВНИЦЬКОГО ОРГАНУ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ ВСЕУКРАЇНСЬКИХ ОБ'ЄДНАНЬ ПРОФСПІЛОК НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

8 вересня 2017 року

м. Київ

Суб'єкти профспілкової сторони – репрезентативні всеукраїнські об'єднання профспілок на національному рівні (далі – об'єднання профспілок):

Федерація профспілок України в особі Голови Осового Григорія Васильовича, який діє на підставі Статуту ФПУ та рішення Президії ФПУ від 22 червня 2017 року № П-9-8; рішення НСПП від 16.09.2016 № 007-16-00-Н,

Федерація профспілок транспортників України в особі Голови Ткачова Вадима Мар'яновича, який діє на підставі Статуту ФПУ та рішення Президії Ради ФПУ від 2 серпня 2017 року № ПР-2; рішення НСПП від 27.12.2017 № 040-16-00-Н,

Конфедерація вільних профспілок України в особі Голови Волинця Михайла Яковича, який діє на підставі Статуту КВПУ та рішення _____ від _____ № _____; рішення НСПП від 18.05.2017 № 021-17-00-Н,

Об'єднання всеукраїнських профспілок і профоб'єднань «Єдність» в особі Голови Онищука Анатолія Семеновича, який діє на підставі Статуту ОВПП «Єдність» та рішення Президії Ради Об'єднання від 30 червня 2017 року № 37; рішення НСПП від 06.06.2017 № 028-17-00-Н,

Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок в особі Голови Широкова Анатолія Івановича, який діє на підставі Положення про Об'єднання та рішення Президії ОВАП від 31 липня 2017 року № 8; рішення НСПП від 03.05.2017 № 023-17-00-Н,

Федерація профспілок працівників малого та середнього підприємництва України в особі Голови Рой Вячеслава Євгеновича, який діє на підставі Статуту та рішення Президії Федерації від 4 вересня 2017 року № 13; рішення НСПП від 18.03.2014 № 004-14-00-Н,

відповідно до Конституції України, конвенцій Міжнародної організації праці №№ 98, 144, 154, законів України «Про колективні договори та угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні» та повноважень, наданих статутами (положеннями) об'єднань профспілок, з метою вироблення консолідованої позиції та спільних дій щодо:

- участі у колективних переговорах з укладення Генеральної угоди, реалізації та контролю за її виконанням; представництва і захисту прав та інтересів працівників при формуванні та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин та забезпеченні підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві,

- забезпечення проведення заходів у рамках соціального діалогу на національному рівні та представництва об'єднань профспілок у міжнародних заходах

домовились про наступне:

1. Утворити Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (далі – СПО об'єднань профспілок).

Основні завдання та функції СПО об'єднань профспілок визначаються Положенням, що затверджується його рішенням.

2. Квоти представництва в СПО об'єднань профспілок розподіляються пропорційно до чисельності членів профспілок, яких представляють об'єднання профспілок, що уклали цю Угоду, відповідно до Порядку розподілу квот у Спільному представницькому органі об'єднань профспілок, але не менше одного

представника від кожного репрезентативного об'єднання профспілок (додаток 1 до Угоди).

3. Загальна чисельність СПО об'єднань профспілок становить 61 особу.

4. Персональний склад своїх представників об'єднання профспілок визначають самостійно.

До складу СПО об'єднань профспілок у межах квот входять керівники об'єднань профспілок, які уклали цю Угоду.

5. Головою СПО об'єднань профспілок за посадою є керівник всеукраїнського репрезентативного профспілкового об'єднання, який представляє найчисельніше об'єднання профспілок на національному рівні.

Керівники об'єднань профспілок за посадою є заступниками Голови СПО об'єднань профспілок.

Перший заступник Голови СПО об'єднань профспілок делегується від найчисельнішого репрезентативного об'єднання профспілок на національному рівні.

6. Робочі органи СПО об'єднань профспілок обираються на його засіданні.

7. Матеріально-технічне забезпечення роботи СПО об'єднань профспілок та його робочих органів здійснювати за рахунок консолідованих внесків об'єднань профспілок, які входять до складу СПО об'єднань профспілок, пропорційно їх квоті в СПО.

Для організаційно-технічного та інформаційно-методичного забезпечення діяльності СПО об'єднань профспілок, нарад, консультацій керівників об'єднань профспілок створюється Секретаріат СПО об'єднань профспілок.

8. Ініціювати відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» колективні переговори щодо укладення Генеральної угоди на новий строк та утворити Робочу комісію об'єднань профспілок з ведення колективних переговорів, укладення Генеральної угоди на новий строк та контролю за її виконанням (далі – Робоча комісія об'єднань профспілок).

9. Кількісний та персональний склад Робочої комісії об'єднань профспілок та Положення про Робочу комісію об'єднань профспілок затверджується на засіданні СПО об'єднань профспілок.

10. Об'єднання профспілок, що входять до складу СПО об'єднань профспілок, мають право:

- брати участь у розробленні проекту Генеральної угоди, внесенні змін і доповнень до неї, реалізації її положень та контролі за станом виконання;
- делегувати своїх представників до:
 - Робочої комісії об'єднань профспілок та інших робочих органів СПО об'єднань профспілок,
 - профспілкової сторони органів соціального діалогу відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні;
- вийти зі складу СПО об'єднань профспілок за рішенням своїх виборних органів.

11. Об'єднання профспілок, що входять до складу СПО об'єднань профспілок, зобов'язуються:

- забезпечити участь своїх представників у роботі СПО об'єднань профспілок, його робочих органів та профспілкової сторони органів соціального діалогу, міжнародних заходах;

- забезпечити пропорційно квоті в СПО об'єднань профспілок дольове фінансування діяльності СПО об'єднань профспілок та його робочих органів, колективних переговорів, у тому числі щодо укладення Генеральної угоди та контролю за її виконанням, відповідно до кошторису, що затверджується щороку СПО об'єднань профспілок;

- виконувати зобов'язання за Генеральною угодою, своєчасно надавати інформацію з цих питань для узагальнення Стороною профспілок, здійснювати контроль за виконанням зобов'язань іншими Сторонами Генеральної угоди;

- утримуватися від будь-яких дій, які б дискредитували або завдавали шкоди іншим суб'єктам Угоди, СПО об'єднань профспілок, не втручатися в статутну діяльність профоб'єднань – суб'єктів цієї Угоди та їх членських організацій, не вести агітацію щодо вступу до своєї профспілки в колективах, де раніше створені (діють) профспілкові організації інших профспілок – членських організацій суб'єктів цієї Угоди.

12. Об'єднання профспілок може бути виключене із складу Сторін цієї Угоди у випадку невиконання одного із зобов'язань, визначених у пункті 11 цієї Угоди, чи протидії виконанню Генеральної угоди за ініціативою більшості керівників об'єднань профспілок – суб'єктів цієї Угоди за рішенням СПО об'єднань профспілок, яке набрало 2/3 голосів його членів.

13. Угода набирає чинності з моменту підписання та діє до укладення нової Угоди про утворення СПО об'єднань профспілок.

14. Зміни до цієї Угоди вносяться за рішенням керівників об'єднань профспілок – суб'єктів цієї Угоди, яке набрало 2/3 голосів керівників.

15. Будь-яке репрезентативне об'єднання профспілок має право приєднатися до цієї Угоди в порядку, визначеному Порядком приєднання до Угоди про утворення Спільного представницького органу об'єднань профспілок (додаток 2 до Угоди).

16. Окремі питання співпраці суб'єктів цієї Угоди регулюються додатковими протоколами або угодами, що стають невід'ємною частиною цієї Угоди.

17. Прикінцеві положення.

17.1. Місцезнаходженням СПО об'єднань профспілок є місцезнаходження його робочих органів: місто Київ, майдан Незалежності, 2.

17.2. Ця Угода укладена у шести примірниках, що мають однакову юридичну силу, по одному для кожного із суб'єктів цієї Угоди

17.3. Адреси та підписи суб'єктів Угоди:

Федерація профспілок України

01012, м. Київ, Майдан Незалежності, 2, тел. /0(44) 287-43-91

Голова ФПУ

Г.В.Осовий

Федерація профспілок транспортників України

03049, м. Київ, проспект Перемоги, 14, тел. / факс 0(44) 351-56-46

Голова ФПТУ

_____ **В.М.Ткачов**

Конфедерація вільних профспілок України

03150, м. Київ, вул. Велика Васильківська, 65 тел. / факс 0(44) 287-72-83

Голова КВПУ

_____ **М.Я.Волинець**

Об'єднання всеукраїнських профспілок і профоб'єднань «Єдність»

01012, м. Київ, Майдан Незалежності, 2, тел. 0(44) 287-43-91

Голова ОВПП «Єдність»

_____ **А.С.Онищук**

Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок

01033, м. Київ, вул. Шота Руставелі, 39-41 тел. / факс 0(44) 287-61-54

Голова ОВАП

_____ **А.І.Широков**

Федерація профспілок працівників малого та середнього підприємництва України

03150, м. Київ, вул. Анрі Барбюса, 11/2, оф.44, тел. 0(44)461-98-87, факс 0(44)522-86-70

Голова ФППМСПУ

_____ **В.Є.Рой**

**ПОРЯДОК РОЗПОДІЛУ КВОТ
У СПІЛЬНОМУ ПРЕДСТАВНИЦЬКОМУ ОРГАНІ
ОБ'ЄДНАНЬ ПРОФСПІЛОК**

1. Розподіл квот представництва у СПО об'єднань профспілок здійснюється пропорційно до чисельності членів профспілок репрезентативних профоб'єднань.

2. Відповідно до загальної чисельності членів профспілок в об'єднаннях профспілок (згідно з рішеннями Національної служби посередництва і примирення) квота представництва в СПО об'єднань профспілок становить:

- Федерації профспілок України – 48 осіб (83,81%);
- Федерації профспілок транспортників України – 4 особи (7,17%);
- Конфедерації вільних профспілок України – 3 особи (2,38%);
- Об'єднання всеукраїнських профспілок і профоб'єднань «Єдність» – 2 особи (2,30%);
- Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок – 2 особи (2,23%);
- Федерації профспілок працівників малого та середнього підприємництва України – 2 особи (2,11%).

Усього: 61 особа.

3. У разі набуття статусу репрезентативного новим об'єднанням профспілок на національному рівні за його ініціативою проводяться консультації керівників об'єднань профспілок – суб'єктів Угоди стосовно приєднання до цієї Угоди та перерозподілу квот.

4. Цей Додаток є невід'ємною частиною Угоди про утворення Спільного представницького органу об'єднань профспілок.

**ПОРЯДОК ПРИЄДНАННЯ ДО УГОДИ
ПРО УТВОРЕННЯ СПІЛЬНОГО ПРЕДСТАВНИЦЬКОГО ОРГАНУ ОБ'ЄДНАНЬ
ПРОФСПІЛОК**

1. Репрезентативні всеукраїнські об'єднання профспілок на національному рівні – суб'єкти профспілкової сторони, які отримали статус репрезентативних після укладення цієї Угоди і виявлять бажання приєднатися до Угоди, повинні надати до Секретаріату СПО об'єднань профспілок:

- письмову заяву об'єднання профспілок про приєднання до Угоди із зобов'язаннями виконувати її положення;
- копію рішення Національної служби посередництва і примирення про свою репрезентативність;
- витяг зі Статуту (Положення) об'єднання профспілок в частині

повноважень виборного органу щодо укладення угод, договорів тощо;

- витяг з рішення виборних органів, які діють в цих об'єднаннях профспілок згідно з їх статутами, про входження до складу суб'єктів СПО об'єднань профспілок.

2. Питання про приєднання до Угоди розглядається на засіданні керівників об'єднань профспілок – суб'єктів Угоди протягом 20 днів після надходження заяви.

Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало 2/3 голосів загальної кількості керівників об'єднань профспілок – суб'єктів Угоди відповідно до наданих їм повноважень, і набирає чинності з дня його прийняття.

3. Рішення про приєднання до Угоди протягом 10 днів після його прийняття надсилається профоб'єднанню.

Профоб'єднання після приєднання до Угоди отримує всі права і обов'язки, визначені Угодою.

4. Інформація про приєднання профоб'єднання до Угоди розміщується на сторінці СПО офіційного веб-сайту ФПУ.

5. Цей Додаток є невід'ємною частиною Угоди про утворення Спільного представницького органу об'єднань профспілок.

Додаток до проекту рішення
СПО об'єднань профспілок
від 10.10.2017 № _____

ПОЛОЖЕННЯ

про Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні

I. Загальні положення

Стаття 1. Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (далі – СПО об'єднань профспілок) – є представницьким органом профспілкової сторони соціального діалогу у взаємовідносинах із стороною органів виконавчої влади та стороною роботодавців, який створено на підставі Угоди про утворення Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, укладеної ними 8 вересня 2017 року (далі – Угода).

Стаття 2. Діяльність СПО об'єднань профспілок здійснюється відповідно до Конституції України, Конвенцій Міжнародної організації праці №№ 98, 144, 154, законів України «Про колективні договори та угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні» та повноважень, наданих статутами (положеннями) об'єднань профспілок.

Стаття 3. СПО об'єднань профспілок у своїй роботі дотримується принципів законності, репрезентативності, добровільності, соціального діалогу, взаємної поваги, незалежності та рівноправності членів, невтручання у статутну діяльність суб'єктів СПО об'єднань профспілок, відповідальності за виконання взятих зобов'язань, додержання досягнутих домовленостей.

Права та обов'язки репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок - суб'єктів Угоди про утворення СПО об'єднань профспілок (далі – об'єднання профспілок) визначені Угодою.

Стаття 4. Основними завданнями СПО об'єднань профспілок є вироблення консолідованої позиції та спільних дій щодо:

- участі у колективних переговорах з укладення Генеральної угоди, реалізації та контролю за її виконанням; формування та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві,
- забезпечення представництва і захисту прав та інтересів працівників у відносинах з органами державної влади, об'єднаннями організацій роботодавців на національному рівні;
- забезпечення проведення заходів у рамках соціального діалогу на національному рівні та представництва об'єднань профспілок у міжнародних заходах.

II. Компетенція СПО об'єднань профспілок

Стаття 5. Для реалізації основних завдань СПО об'єднань профспілок:

5.1. затверджує Положення про СПО об'єднань профспілок та Регламент його роботи;

5.2. приймає рішення про утворення робочих органів, зокрема:

- Робочої комісії об'єднань профспілок для ведення колективних переговорів з укладення Генеральної угоди на новий строк та контролю за її виконанням (далі – Робоча комісія об'єднань профспілок);
- Мандатної комісії СПО об'єднань профспілок;
- Секретаріату СПО об'єднань профспілок;
- у разі необхідності інших робочих органів;

5.3. затверджує Положення про робочі органи СПО об'єднань профспілок, їх персональний склад та обирає керівництво цих органів;

5.4. приймає рішення про ініціювання колективних переговорів щодо укладення Генеральної угоди на новий строк; її підписання; забезпечує здійснення контролю за реалізацією Генеральної угоди. Вирішує інші питання, пов'язані з підготовкою та веденням колективних переговорів щодо укладення Генеральної угоди, її виконанням та висвітленням;

5.5. приймає рішення про приєднання до профспілкової сторони Генеральної угоди інших репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок;

5.6. вирішує питання щодо: здійснення колективних дій (акцій протесту, підтримки), участі в колективному трудовому спорі на національному рівні

відповідно до законодавства, а також делегування представників для участі у примирних процедурах;

5.7. періодично (у порядку, визначеному Генеральною угодою) заслуховує інформацію Робочої комісії об'єднань профспілок про стан виконання положень Генеральної угоди та приймає відповідні рішення;

5.8. виробляє єдину узгоджену позицію сторони профспілок стосовно поданих на погодження СПО об'єднань профспілок проектів актів законодавства у сфері соціально-трудових та економічних відносин. Розробляє та затверджує Порядок роботи з проектами актів законодавства, які надійшли на розгляд СПО об'єднань профспілок;

5.9. здійснює координацію роботи представників репрезентативних всеукраїнських об'єднань в органах соціального діалогу;

5.10. забезпечує участь членів СПО об'єднань профспілок у міжнародних заходах;

5.11. визначає розмір дольової участі об'єднань профспілок - суб'єктів Угоди у фінансуванні витрат, пов'язаних із забезпеченням діяльності СПО об'єднань профспілок, його Секретаріату та інших робочих органів, ведення колективних переговорів тощо. Затверджує щорічний кошторис;

5.12. затверджує загальний бланк СПО об'єднань профспілок та його бланк для листування.

Стаття 6. СПО об'єднань профспілок має право:

6.1. звертатися до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, до організацій роботодавців та їх об'єднань, Національної тристоронньої соціально-економічної ради та інших органів соціального діалогу, Національної служби посередництва і примирення з питань регулювання відносин у соціально-економічній та трудовій сферах, соціального захисту працівників, прав та повноважень профспілок, інших соціально значущих питань;

6.2. створювати робочі групи для вироблення проектів рішень з питань, віднесених до його компетенції, залучаючи до їх складу, у разі необхідності, на договірній основі науковців та фахівців;

6.3. делегувати своїх представників для участі у засіданнях та робочих групах Комітетів Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Урядових комітетів, робочих та експертних групах центральних органів виконавчої влади, у розгляді об'єднаннями організацій роботодавців питань соціально-економічної політики та трудових відносин, у міжнародних заходах, у тому числі конференціях Міжнародної організації праці.

ІІІ. Склад СПО об'єднань профспілок

Стаття 7. Склад СПО об'єднань профспілок формується відповідно до квоти представництва репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок, яка розподіляється пропорційно до чисельності членів об'єднань профспілок – суб'єктів Угоди.

Персональний склад своїх представників об'єднання профспілок визначають самостійно.

Стаття 8. Загальна чисельність членів СПО об'єднань профспілок становить 61 особу.

Керівники об'єднань профспілок, які уклали Угоду, входять до складу СПО об'єднань профспілок в межах квот об'єднань.

Представник від всеукраїнської профспілки, що входить до складу декількох об'єднань профспілок - суб'єктів Угоди, може бути членом СПО об'єднань профспілок лише від одного об'єднання.

Стаття 9. Повноваження членів СПО об'єднань профспілок припиняються за рішенням виборного органу об'єднання профспілок, яке його делегувало.

Об'єднання профспілок направляє інформацію СПО об'єднань профспілок для оприлюднення на його черговому засіданні.

IV. Структура та повноваження СПО об'єднань профспілок

Стаття 10. Структура СПО об'єднань профспілок складається із керівних та робочих органів.

До керівних органів СПО об'єднань профспілок входять Голова та його заступники.

Робочими органами СПО об'єднань профспілок є Робоча комісія об'єднань профспілок, Мандатна комісія СПО об'єднань профспілок та Секретаріат СПО об'єднань профспілок.

Стаття 11. Голова СПО об'єднань профспілок та його заступники.

11.1. Голова СПО об'єднань профспілок

- організовує роботу СПО об'єднань профспілок;
- скликає засідання СПО об'єднань профспілок, головує на ньому, інформує про зміни в складі СПО об'єднань профспілок, організовує підготовку необхідних матеріалів, запрошує, в разі необхідності, інших представників профспілок та представників інших сторін соціального діалогу, фахівців, експертів з питань, які виносяться на розгляд СПО об'єднань профспілок;
- підписує рішення, протоколи засідань СПО об'єднань профспілок та інші документи;
- організовує виконання рішень СПО об'єднань профспілок;
- представляє СПО об'єднань профспілок у відносинах із Верховною Радою України, Адміністрацією Президента України, Кабінетом Міністрів України, іншими центральними органами виконавчої влади, об'єднаннями організацій роботодавців, громадськими організаціями та їх об'єднаннями, засобами масової інформації, із міжнародними організаціями;
- координує діяльність представників профспілкової сторони в органах соціального діалогу та в міжнародних заходах;
- розпоряджається коштами СПО об'єднань профспілок у межах затвердженого кошторису;
- організовує роботу щодо погодження членами СПО об'єднань профспілок питань, що потребують вирішення в оперативному порядку;
- виконує інші функції, необхідні для забезпечення діяльності СПО об'єднань профспілок;

У разі відсутності Голови СПО об'єднань профспілок або за його дорученням його повноваження виконує перший заступник Голови СПО.

Голова СПО об'єднань профспілок у разі необхідності може доручити виконання своїх обов'язків одному із заступників.

11.2. Перший заступник Голови СПО об'єднань профспілок:

- координує роботу Секретаріату СПО об'єднань профспілок та вирішує інші питання, пов'язані із здійсненням заходів в рамках соціального діалогу;
- організовує роботу щодо розгляду СПО об'єднань профспілок проектів нормативно-правових актів.

11.3. Із числа заступників Голови СПО об'єднань профспілок обираються керівники Робочої комісії об'єднань профспілок та Мандатної комісії СПО об'єднань профспілок.

Стаття 12. Припинення повноважень Голови СПО об'єднань профспілок та його заступників здійснюється за рішенням виборного органу об'єднань профспілок, що делегувало його (їх) до складу СПО об'єднань профспілок.

Об'єднання профспілок має надати іншу кандидатуру в місячний термін.

Стаття 13. Робоча комісія об'єднань профспілок, Мандатна комісія СПО об'єднань профспілок та його Секретаріат здійснюють свою діяльність відповідно до цього Положення та своїх Положень, які затверджуються на засіданні СПО об'єднань профспілок.

Керівництво та персональний склад робочих органів СПО об'єднань профспілок обирається на його засіданні.

V. Права та обов'язки членів СПО об'єднань профспілок

Стаття 14. Члени СПО об'єднань профспілок мають право:

14.1. вносити пропозиції до порядку денного засідань СПО об'єднань профспілок з одночасним поданням відповідних проектів рішень та брати участь в обговоренні питань, внесених на його засіданнях;

14.2. висловлювати свою окрему думку з питань, що розглядаються на засіданні СПО об'єднань профспілок, яка відображається у протоколі засідання;

14.3. бути делегованими до складу робочих органів СПО об'єднань профспілок та профспілкової сторони органів соціального діалогу, для участі в міжнародних заходах;

14.4. ініціювати внесення змін і доповнень до законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють соціально-економічні та трудові відносини;

14.5. ініціювати проведення спільних колективних акцій, масових заходів, брати участь у солідарних колективних акціях та масових заходах інших профспілок, спрямованих на захист соціальних та економічних прав та інтересів працівників;

14.6. одержувати у Секретаріаті СПО об'єднань профспілок та Секретаріаті Робочої комісії об'єднань профспілок аналітичні, довідкові та інші матеріали з питань діяльності СПО об'єднань профспілок та його робочих органів для виконання доручень СПО об'єднань профспілок та у межах своїх повноважень.

Стаття 15. Члени СПО об'єднань профспілок зобов'язані:

15.1. особисто брати участь у засіданнях СПО об'єднань профспілок. У виняткових випадках член СПО об'єднань профспілок може передати свій голос відповідно до Регламенту СПО об'єднань профспілок;

15.2. дотримуватись норм цього Положення, виконувати рішення СПО об'єднань профспілок, спільних домовленостей сторін та зобов'язань профспілкової Сторони за Генеральною угодою.

Надавати інформацію про стан їх виконання;

15.3. у разі їх делегування до складу органів соціального діалогу, участі у розгляді центральними органами виконавчої влади, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців питань соціальної, економічної політики та трудових відносин, у міжнародних заходах, у тому числі конференціях Міжнародної організації праці, відстоювати позицію СПО об'єднань профспілок;

15.4. брати участь у солідарних колективних заходах СПО об'єднань профспілок для підтримки вимог профспілок під час колективних переговорів, при ухиленні інших Сторін від переговорів, а також при невиконанні іншими сторонами зобов'язань за Генеральною угодою;

15.5. утримуватися від дій, що можуть завдавати шкоди або дискредитують члена СПО об'єднань профспілок, у тому числі через ЗМІ.

VI. Організаційні засади діяльності СПО об'єднань профспілок

Стаття 16. Основною організаційною формою роботи СПО об'єднань профспілок є засідання:

16.1. засідання СПО об'єднань профспілок проводяться не рідше одного разу на квартал та скликаються Головою СПО об'єднань профспілок, а у разі його відсутності - першим заступником Голови СПО. У виключних випадках може бути скликане позачергове засідання СПО об'єднань профспілок відповідно до Регламенту роботи;

16.2. проект порядку денного засідання СПО об'єднань профспілок формується відповідно до плану роботи та за пропозиціями членів СПО;

16.3. організаційне забезпечення засідання СПО об'єднань профспілок покладається на його Секретаріат, який забезпечує опрацювання проектів документів, підготовку питань, що вносяться на засідання СПО профспілок та виконує інші функції, визначені Положенням про Секретаріат СПО об'єднань профспілок;

16.4. Секретаріат не пізніше як за десять днів до проведення засідання надсилає членам СПО об'єднань профспілок інформацію з проектом порядку денного, місця і часу його проведення;

16.5. про позачергове засідання Секретаріат інформує членів СПО об'єднань профспілок відразу після прийняття відповідного рішення.

Стаття 17. Засідання СПО об'єднань профспілок є правомочним, якщо на ньому присутні більше половини загальної чисельності членів СПО об'єднань профспілок з урахуванням переданих голосів за дорученням.

Рішення СПО об'єднань профспілок вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини присутніх на засіданні, за виключенням

окремих випадків, коли для прийняття рішень вимагається наявність 2/3 голосів членів СПО, а саме:

- затвердження Положення про СПО об'єднань профспілок, його Регламенту та внесення змін до них;
- виключення із складу СПО об'єднань профспілок;
- прийняття рішення щодо проекту Генеральної угоди та солідарних дій членів СПО об'єднань профспілок.

Стаття 18. Протокол засідання СПО об'єднань профспілок складається Секретаріатом протягом п'яти робочих днів після засідання.

Протоколи засідань СПО об'єднань профспілок зберігаються у його Секретаріаті до завершення строку дії Угоди, після цього терміну передаються на зберігання до архіву ФПУ.

Стаття 19. За підсумками засідання СПО об'єднань профспілок проводяться прес-конференції (брифінги) для представників ЗМІ, надсилаються інформаційні повідомлення періодичним виданням та розміщуються на персональній Веб-сторінці.

Стаття 20. Інформація про діяльність СПО об'єднань профспілок розміщується на Веб-сторінці офіційного сайту Федерації профспілок України в рубриці "СПО об'єднань профспілок".

Колективно-договірне регулювання **Міжнародні нормативно-правові акти**

Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98

Генеральна Конференція Міжнародної Організації Праці, скликана в Женеві Адміністративною Радою Міжнародного Бюро Праці, що зібралася 8 червня 1949 року на свою тридцять другу сесію,

постановивши ухвалити ряд пропозицій щодо застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, що є четвертим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції, ухвалює цього першого дня липня місяця тисяча дев'ятсот сорок дев'ятого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1949 року про право на організацію і на ведення колективних переговорів:

Стаття 1

1. Трудівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці.

2. Такий захист застосовується особливо щодо дій, метою яких є:

а) підпорядкувати прийняття трудівника на роботу чи збереження ним роботи умові, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки;

б) звільняти чи в будь-який інший спосіб завдавати шкоди трудівникові на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою підприємця, у робочий час.

Стаття 2

1. Організації трудівників і підприємців мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку одні одних чи з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними.

2. Зокрема, дії, що мають за мету сприяти заснуванню організацій трудівників під пануванням підприємців чи організацій підприємців або підтримувати організації трудівників шляхом фінансування чи іншим шляхом із метою поставити такі організації під контроль підприємців чи організацій підприємців, розглядаються як втручання у розумінні цієї статті.

Стаття 3

Там, де це потрібно, створюється апарат, що відповідає умовам країни, з метою забезпечення поважання права на організацію, як воно визначене у попередніх статтях.

Стаття 4

Там, де це потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів.

Стаття 5

1. Законодавство країни визначає, якою мірою гарантії, передбачені цією Конвенцією, застосовуватимуться до збройних сил і поліції.

2. Відповідно до принципів, викладених у пункті 8 статті 19 Статуту Міжнародної Організації Праці, ратифікація цієї Конвенції будь-яким Членом Організації не розглядається як така, що зачіпає існуючі закони, судові рішення, звичаї або угоди, котрі надають особовому складу збройних сил і поліції будь-які права, передбачені цією Конвенцією.

Стаття 6

Дія цієї Конвенції не поширюється на державних службовців, і вона жодним чином не тлумачитиметься як така, що завдає шкоди їхнім правам або становищу.

Стаття 7

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються Генеральному Директорові Міжнародного Бюро Праці для реєстрації.

Стаття 8

1. Ця Конвенція зв'язує лише тих Членів Міжнародної Організації Праці, чий документи про ратифікацію зареєстрував Генеральний Директор.

2. Вона набирає чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний Директор зареєструє документи про ратифікацію двох Членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набирає чинності відносно кожного Члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації його документа про ратифікацію.

Стаття 9

1. Заяви, що надсилаються Генеральному Директорові Міжнародного Бюро Праці відповідно до положень пункту 2 статті 35 Статуту Міжнародної Організації Праці, містять вказівки щодо:

а) територій, відносно яких зацікавлений Член Організації зобов'язується застосовувати без змін положення цієї Конвенції;

б) територій, відносно яких він зобов'язується застосовувати положення цієї Конвенції зі змінами, та деталей цих змін;

с) територій, до яких Конвенція не застосовуватиметься, і, в такому разі, причин, з яких вона не застосовуватиметься;

д) територій, відносно яких він резервує своє рішення наперед до подальшого розгляду становища.

2. Зобов'язання, згадані у підпунктах а) та б) пункту 1 цієї статті, вважаються невід'ємною частиною документа про ратифікацію і спричиняють однакові з ним наслідки.

3. Будь-який Член Організації може через нову заяву відмовитися від усіх або від частини застережень, що містяться в його попередній заяві, внаслідок підпунктів б), с) і д) пункту 1 цієї статті.

4. Будь-який Член Організації може в періоди, протягом яких цю Конвенцію може бути денонсовано відповідно до положень статті 11, надіслати Генеральному Директорові нову заяву, котра змінює в будь-якому іншому відношенні умови будь-якої попередньої заяви і повідомляє про існуюче становище на визначених територіях.

Стаття 10

1. У заявах, що надсилаються Генеральному Директорові Міжнародного Бюро Праці відповідно до положень пунктів 4 і 5 статті 35 Статуту Міжнародної Організації Праці, зазначається, чи застосовуватимуться положення цієї Конвенції до даної території зі змінами чи без змін; якщо в заяві зазначається, що положення Конвенції застосовуватимуться зі змінами, в ній уточнюється, в чому саме полягають ці зміни.

2. Зацікавлені Член або Члени Організації чи міжнародна влада можуть у будь-який час через нову заяву відмовитися цілком або частково від права застосовувати зміни, обумовлені в якійсь попередній заяві.

3. Зацікавлені Член або Члени Організації чи міжнародна влада можуть у періоди, коли Конвенцію може бути денонсовано відповідно до положень статті 11, надіслати Генеральному Директорові нову заяву, котра змінює в будь-якому іншому відношенні умови будь-якої попередньої заяви і повідомляє про становище відносно застосування цієї Конвенції.

Стаття 11

1. Будь-який Член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона вперше набрала чинності, денонсувати її через акт про денонсацію, надісланий Генеральному Директорові Міжнародного Бюро Праці та зареєстрований ним. Денонсація набирає чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний Член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, який протягом року після закінчення згаданого в попередньому пункті

десятирічного періоду не скористується своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде зв'язаний на наступний період тривалістю десять років і в подальшому зможе денонсувати цю Конвенцію по закінченні кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 12

1. Генеральний Директор Міжнародного Бюро Праці оповіщає всіх Членів Міжнародної Організації Праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію, заяв та актів про денонсацію, отриманих ним від Членів Організації.

2. Оповіщаючи Членів організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний Директор звертає їхню увагу на дату настання чинності цієї Конвенції.

Стаття 13

Генеральний Директор Міжнародного Бюро Праці надсилає Генеральному Секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй повні відомості щодо всіх документів про ратифікацію, заяв та актів про денонсацію, зареєстрованих ним відповідно до положень попередніх статей.

Стаття 14

Кожного разу, коли Адміністративна Рада Міжнародного Бюро Праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній Конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи треба вносити до порядку денного Конференції питання про її повний або частковий перегляд.

Стаття 15

1. У разі, якщо Конференція прийме нову конвенцію, котра цілком або частково переглядає цю Конвенцію, і, якщо в новій конвенції не передбачено протилежне, то:

а) ратифікація якимось Членом Організації нової, що переглядає чинну, конвенції спричиняє автоматично, незалежно від положень статті 11, негайну денонсацію цієї Конвенції, за умови, що нова, яка переглядає чинну, конвенція набрала чинності;

б) починаючи від дати настання чинності нової, що переглядає чинну, конвенції, цю Конвенцію закрито для ратифікації її Членами Організації.

2. Ця Конвенція залишається в кожному разі в силі за формою та змістом відносно тих Членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нової, що переглядає чинну, конвенції.

Стаття 16

Англійський та французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.
Інформаційний бюлетень Міністерства праці України
"Людина і праця", 1994р., N9-10

- Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам

(Рекомендацію до Конвенції додатково див. в документі (993_274) від 19.06.1981)

Статус Конвенції див. (993_425)

(Конвенцію ратифіковано Постановою ВР N 3932-XII (3932-12) від 04.02.94)

Дата підписання: 19.06.81 р.

Дата ратифікації: 04.02.94 р.

Дата набрання чинності: 16.05.95 р.

Генеральна конференція Міжнародної Організації праці, скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці, що зібралася 3 червня 1981 року на шістдесят сьому сесію, підтверджуючи положення Філадельфійської декларації, в якому визнається "урочисте зобов'язання Міжнародної Організації праці сприяти ухваленню країнами світу програм, котрі мають за мету дійсне визнання права на колективні переговори", і зазначаючи, що цей принцип "цілком застосовний до всіх народів", беручи до уваги основоположне значення міжнародних норм, що містяться в Конвенції 1948 року про свободу асоціацій та захист права на організацію (993_125), в Конвенції 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів (993_004), у Рекомендації 1951 року щодо колективних договорів (993_231), у Рекомендації 1951 року про добровільне примирення й арбітраж (993_232), у Конвенції 1978 року (993_187) та Рекомендації 1978 року про трудові відносини на державній службі, а також у Конвенції 1978 року і Рекомендації 1978 року про адміністрацію праці, вважаючи за бажане докласти більших зусиль для здійснення цілей, викладених у цих нормах, і особливо основних засад, котрі містяться в статті 4 Конвенції 1959 року про право на організацію та на ведення колективних переговорів (993_004) і в параграфі 1 Рекомендації 1951 року щодо колективних договорів (993_231), вважаючи таким чином за потрібне доповнити ці норми відповідними заходами, що ґрунтуються на вищезгаданих нормах і спрямовані на сприяння вільним і добровільним колективним переговорам, ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно сприяння колективним переговорам, що є пунктом 4 порядку денного сесії, вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції, ухвалює 19 червня 1981 року нижченаведену Конвенцію, котра називатиметься Конвенцією 1981 року про колективні переговори.

Розділ I

Сфера застосування та визначення

Стаття 1

1. Ця Конвенція поширюється на всі галузі економічної діяльності.
2. Національне законодавство, правила або практика можуть визначати, якою мірою гарантії, передбачені цією Конвенцією, поширюються на збройні сили та поліцію.
3. Щодо державної служби, національне законодавство, правила або національна практика можуть встановлювати особливі способи застосування цієї Конвенції.

Стаття 2

Інтелектуальний продукт ФПУ

Відповідно до мети цієї Конвенції термін "колективні переговори" означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників - з другого, з метою:

- а) визначення умов праці й зайнятості; та (або)
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або
- с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

Стаття 3

1. Якщо національне законодавство або практика визнає існування представників працівників, як це визначено в параграфі 3

б) Конвенції 1971 року про представників працівників, то національне законодавство або практика можуть визначати, якою мірою відповідно до мети цієї Конвенції термін "колективні переговори" поширюється також на переговори з цими представниками.

2. Коли відповідно до параграфа 1 цієї статті термін "колективні переговори" поширюється також на переговори з представниками працівників, зазначеними в цьому пункті, при потребі має бути вжито відповідних заходів для забезпечення того, щоб присутність цих представників не могла ослабити позицій зацікавлених організацій трудівників.

Розділ II

Методи застосування

Стаття 4

Застосування положень цієї Конвенції, якщо воно не здійснюється колективними договорами, арбітражними рішеннями чи в будь-який інший спосіб, котрий відповідає національній практиці, забезпечується національним законодавством або правилами.

Розділ III

Сприяння колективним переговорам

Стаття 5

1. Для сприяння колективним переговорам вживають заходів, котрі відповідають національним умовам.

2. Заходи, передбачені в параграфі 1 цієї статті, спрямовані на те, щоб:

- а) колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією;
- б) колективні переговори поступово поширювалися на всі питання, зазначені в пунктах а), d) і с) статті 2 цієї Конвенції;
- с) заохочувалося розроблення правил процедури, узгоджених між організаціями роботодавців і працівників;
- d) проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповна або невідповідна суть цих правил;
- е) органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам.

Стаття 6

Положення цієї Конвенції не перешкоджають функціонуванню систем трудових відносин, де колективні переговори проходять у рамках примирного та/або арбітражного механізму чи органів, в яких сторони, що ведуть колективні переговори, добровільно беруть участь.

Стаття 7

Заходи, вживані державними органами для сприяння розвитку колективних переговорів та його заохочення є предметом попередніх консультацій і, коли це можливо, угод між державними органами та організаціями роботодавців і працівників.

Стаття 8

Заходи, вживані з метою сприяння колективним переговорам, мають розроблятися чи застосовуватися таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів.

Розділ IV

Прикінцеві положення

Стаття 9

Ця Конвенція не переглядає якусь чинну конвенцію чи рекомендацію.

Стаття 10

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються для реєстрації Генеральному директорові Міжнародного бюро праці.

Стаття 11

1. Ця Конвенція має обов'язкову чинність тільки для тих членів Міжнародної організації праці, документи про ратифікацію яких зареєстрував Генеральний директор.

2. Вона набуде чинності через дванадцять місяців після реєстрації Генеральним директором документів про ратифікацію двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуде чинності для кожного члена Організації через дванадцять місяців від дати реєстрації його документа про ратифікацію.

Стаття 12

1. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, після закінчення десяти років від дня, коли вона вперше набрала чинності, може денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці та зареєстрованим ним. Денонсація набере чинності через рік після її реєстрації.

2. Для кожного члена Організації, який ратифікував цю Конвенцію протягом року після закінчення згаданих у попередньому параграфі десяти років не скористався передбаченим у цій статті правом на денонсацію, Конвенція лишатиметься чинною на наступні десять років, і надалі він зможе денонсувати її після закінчення кожного десятиріччя порядком, передбаченим у цій статті.

Стаття 13

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці оповіщає всіх членів Міжнародної Організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, надісланих йому членами Організації.

2. Оповідяючи членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату настання чинності цієї Конвенції.

Стаття 14

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй (995_010) вичерпні відомості про всі документи про ратифікацію й акти про денонсацію, зареєстровані ним відповідно до положень попередніх статей.

Стаття 15

У випадках, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції та розглядає доцільність внесення до порядку денного Конференції питання про її повний або частковий перегляд.

Стаття 16

1. Якщо Конференція ухвалить нову конвенцію, що повністю або частково переглядає цю Конвенцію, і, якщо в новій конвенції не передбачено інше, то:

а) ратифікація будь-яким членом Організації нової, переглянутої, конвенції спричиняє автоматично, незалежно від положень статті 12, негайну денонсацію цієї Конвенції за умови настання чинності нової, переглянутої, конвенції;

б) від дня настання чинності нової, переглянутої, конвенції ця Конвенція закрита для ратифікації членами Організації.

2. Ця Конвенція лишається, в кожному разі, чинною за формою та змістом для тих членів Організації, які ратифікували її, але не ратифікували переглянутої конвенції.

Стаття 17

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

Закон України «Про колективні договори і угоди»

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 36, ст.361)

{Вводиться в дію Постановою ВР

№ 3357-XII від 01.07.93, ВВР, 1993, № 36, ст.362}

{Із змінами, внесеними згідно із Законами

№ 607/96-ВР від 17.12.96, ВВР, 1997, № 6, ст.49

№ 20/97-ВР від 23.01.97, ВВР, 1997, № 11, ст.89

№ 274-VI від 15.04.2008, ВВР, 2008, № 25, ст.240

№ 5207-VI від 06.09.2012, ВВР, 2013, № 32, ст.412

№ 5458-VI від 16.10.2012, ВВР, 2013, № 47, ст.659

№ 5462-VI від 16.10.2012, ВВР, 2014, № 6-7, ст.80

№ 379-VII від 02.07.2013, ВВР, 2014, № 14, ст.251

№ 1697-VII від 14.10.2014, ВВР, 2015, № 2-3, ст.12

№ 77-VIII від 28.12.2014, ВВР, 2015, № 11, ст.75}

Цей Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.

{Преамбула із змінами, внесеними згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}

Стаття 1. Колективний договір і угода

Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

{Стаття 1 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}

Стаття 2. Сфера укладення колективних договорів, угод

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі - підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі:

на національному рівні - генеральна угода;

на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;

на територіальному рівні - територіальні угоди.

{Частина третя статті 2 в редакції Закону № 5458-VI від 16.10.2012}

Стаття 3. Сторони колективного договору, угоди

Колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів - представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони.

{Частина перша статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законами № 5458-VI від 16.10.2012, № 379-VII від 02.07.2013}

Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

{Частини другу, третю і четверту статті 3 замінено однією частиною згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}

{Зміни до статті 3 див. в Законі № 5462-VI від 16.10.2012}

Стаття 4. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони

повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору.

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем.

У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань, до яких входить більшість найманих працівників держави, галузі, території.

За наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган.

Ініціювати укладення угоди про утворення спільного представницького органу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня може будь-який репрезентативний відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єкт профспілкової сторони та сторони роботодавців.

Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів під час ведення колективних переговорів та укладення угод відповідного рівня.

Спільний представницький орган сторони профспілок, роботодавців може вести переговори та укласти колективні угоди відповідного рівня за дорученням його членів, які є репрезентативними відповідно до законодавства України про соціальний діалог.

{Стаття 4 в редакції Закону № 5458-VI від 16.10.2012}

Стаття 5. Співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Стаття 6. Неприпустимість заборони діяльності щодо укладення та виконання колективних договорів і угод

Забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів, угод.

Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

{Стаття 6 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}

Стаття 7. Зміст колективного договору

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;

{Абзац десятий частини другої статті 7 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}

умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

{Частину другу статті 7 доповнено абзацом одинадцятим згідно із Законом № 20/97-ВР від 23.01.97}

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

{Частину другу статті 7 доповнено абзацом згідно із Законом № 274-VI від 15.04.2008}

заборона дискримінації.

{Частину другу статті 7 доповнено абзацом згідно із Законом № 5207-VI від 06.09.2012}

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

{Частина третя статті 7 із змінами, внесеними згідно із Законом № 77-VIII від 28.12.2014}

Стаття 8. Зміст угод

Угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- соціального страхування;
- трудова відносин, режиму роботи і відпочинку;
- умов охорони праці і навколишнього природного середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;

{Частину першу статті 8 доповнено абзацом дев'ятим згідно із Законом № 20/97-ВР від 23.01.97}

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

{Частину першу статті 8 доповнено абзацом згідно із Законом № 274-VI від 15.04.2008}

заборона дискримінації.

{Частину першу статті 8 доповнено абзацом згідно із Законом № 5207-VI від 06.09.2012}

{Частина перша статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);

встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;

трудова відносин;

умов і охорони праці;

житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;

умов зростання фондів оплати праці;

{Частину другу статті 8 доповнено абзацом сьомим згідно із Законом № 20/97-ВР від 23.01.97}

встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

{Частину другу статті 8 доповнено абзацом восьмим згідно із Законом № 20/97-ВР від 23.01.97}

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

{Частину другу статті 8 доповнено абзацом згідно із Законом № 274-VI від 15.04.2008}

заборона дискримінації.

{Частину другу статті 8 доповнено абзацом згідно із Законом № 5207-VI від 06.09.2012}

Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

{Частина третя статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законами № 5458-VI від 16.10.2012, № 379-VII від 02.07.2013}

Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

{Частина четверта статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}

Стаття 9. Дія колективного договору, угоди

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. 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.

{Частина перша статті 9 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.

Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою.

{Частина третя статті 9 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.

{Частина четверта статті 9 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.

{Частина дев'ята статті 9 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}

Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації.

{Частина десята статті 9 в редакції Закону № 5458-VI від 16.10.2012}

Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня - місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

{Частина одинадцята статті 9 в редакції Закону № 5458-VI від 16.10.2012; із змінами, внесеними згідно із Законом № 379-VII від 02.07.2013}

{Зміни до частини одинадцятої статті 9 див. в Законі № 5462-VI від 16.10.2012}

Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів затверджується Кабінетом Міністрів України.

{Статтю 9 доповнено частиною дванадцятою згідно із Законом № 379-VII від 02.07.2013}

Стаття 10. Колективні переговори

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори.

Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Стаття 11. Вирішення розбіжностей

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури.

Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.

Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору.

У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Стаття 12. Гарантії та компенсації на період переговорів

Особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою.

Стаття 13. Підписання колективного договору, угоди

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не

повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому вноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Угода (генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

{Частина четверта статті 13 із змінами, внесеними згідно із Законом № 379-VII від 02.07.2013}

Стаття 14. Зміни і доповнення до колективного договору, угоди

Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою.

Стаття 15. Контроль за виконанням колективного договору, угоди

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання.

Стаття 16. Статистичні дані про колективні договори, угоди

Статистичні дані про колективні договори, угоди направляються в органи державної статистики в порядку, встановлюваному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері статистики.

{Стаття 16 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5462-VI від 16.10.2012}

Стаття 17. Відповідальність за ухилення від участі в переговорах

На осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк, визначений частиною третьою статті 10 цього Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

{Стаття 17 із змінами, внесеними згідно із Законами № 607/96-ВР від 17.12.96, № 5458-VI від 16.10.2012}

Стаття 18. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди

На осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не

виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

{Стаття 18 із змінами, внесеними згідно із Законами № 607/96-ВР від 17.12.96, № 5458-VI від 16.10.2012}

Стаття 19. Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю

Особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

{Стаття 19 із змінами, внесеними згідно із Законами № 607/96-ВР від 17.12.96, № 5458-VI від 16.10.2012}

Стаття 20. Порядок притягнення до відповідальності

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди або відповідних комісій.

{Частина друга статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1697-VII від 14.10.2014}

Президент України
м. Київ 1 липня 1993 року
№ 3356-XII

Л.КРАВЧУК

ВИТЯГИ ІЗ ЗАКОНІВ УКРАЇНИ

«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст.397)

{Із змінами, внесеними згідно із Законом № 1458-III від 17.02.2000, ВВР, 2000, № 14-15-16, ст.121}

{Щодо визнання неконституційними окремих положень див. Рішення Конституційного Суду № 11-рп/2000 від 18.10.2000}

{Щодо визнання конституційними окремих положень див. Рішення Конституційного Суду № 11-рп/2000 від 18.10.2000}

{Із змінами, внесеними згідно із Законами № 2120-III від 07.12.2000, ВВР, 2001, № 2-3, ст.10

№ 2886-III від 13.12.2001, ВВР, 2002, № 11, ст.79
№ 2905-III від 20.12.2001, ВВР, 2002, № 12-13, ст.92
№ 380-IV від 26.12.2002, ВВР, 2003, № 10-11, ст.86
№ 905-IV від 05.06.2003, ВВР, 2003, № 38, ст.318
№ 1344-IV від 27.11.2003, ВВР, 2004, № 17-18, ст.250
№ 2454-IV від 03.03.2005, ВВР, 2005, № 16, ст.259
№ 3200-IV від 15.12.2005, ВВР, 2006, № 14, ст.116
№ 489-V від 19.12.2006, ВВР, 2007, № 7-8, ст.66
№ 345-VI від 02.09.2008, ВВР, 2008, № 42-43, ст.293
№ 1254-VI від 14.04.2009, ВВР, 2009, № 36-37, ст.511
№ 4719-VI від 17.05.2012, ВВР, 2013, № 15, ст.97
№ 5026-VI від 22.06.2012, ВВР, 2013, № 22, ст.216
№ 5458-VI від 16.10.2012, ВВР, 2013, № 47, ст.659
№ 5461-VI від 16.10.2012, ВВР, 2014, № 5, ст.62
№ 1697-VII від 14.10.2014, ВВР, 2015, № 2-3, ст.12
№ 630-VIII від 16.07.2015, ВВР, 2015, № 39, ст.375
№ 901-VIII від 23.12.2015, ВВР, 2016, № 4, ст.44}

Стаття 13-1. Професійні спілки, їх об'єднання та організації роботодавців, їх об'єднання

Професійні спілки, їх об'єднання визнають організації роботодавців, їх об'єднання повноважними представниками роботодавців і захисниками їх законних прав і інтересів, сприяють їх діяльності.

Професійні спілки, їх об'єднання взаємодіють з організаціями роботодавців, їх об'єднаннями на принципах соціального діалогу.

Спори (конфлікти), які виникають між ними, вирішуються в порядку, передбаченому законом.

Професійним спілкам, їх об'єднанням забороняється втручатися у діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань.

{Закон доповнено статтею 13-1 згідно із Законом № 5026-VI від 22.06.2012}

Розділ І

ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ПРОФСПІЛОК, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Стаття 19. Право профспілок, їх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілок

Профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках.

У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами.

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.

Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, державними органами та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства.

Стаття 20. Право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод

Профспілки, їх організації та об'єднання ведуть колективні переговори, укладають колективні договори, генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди від імені працівників у порядку, встановленому законом.

{Частина перша статті 20 в редакції Закону № 4719-VI від 17.05.2012}

Участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому, територіальному рівні беруть репрезентативні на відповідному рівні профспілки, їх організації та об'єднання.

{Статтю 20 доповнено новою частиною згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}

Професійні спілки, їх організації та об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, визначеним Законом України "Про соціальний діалог в Україні", за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня (за згодою) для представлення своїх інтересів під час укладення угод. Надання повноважень оформлюється письмово.

{Статтю 20 доповнено новою частиною згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}

Роботодавці, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані брати участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів і угод.

Кількість представників репрезентативних профспілок, їх організацій, об'єднань для ведення колективних переговорів з укладення угод від імені працівників на національному, галузевому і територіальному рівні визначається пропорційно до кількості членів профспілок, яких вони об'єднують та інтереси яких представляють згідно з повноваженнями, наданими їм профспілками, їх організаціями, об'єднаннями, що не відповідають критеріям репрезентативності.

{Частина п'ята статті 20 в редакції Закону № 4719-VI від 17.05.2012}

Забороняється ведення переговорів та укладання угод і колективних договорів від імені працівників особам, які представляють роботодавців.

Профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в

тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду.

{Частина статті 20 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}

Стаття 26. Права профспілок, їх об'єднань у вирішенні трудових спорів

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори.

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством. Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт).

Стаття 27. Право профспілок, їх об'єднань на організацію страйків та проведення інших масових заходів

Профспілки, їх об'єднання мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону.

Стаття 28. Право профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку

Профспілки, їх об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, державних органів та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій. Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного терміну.

{Частина перша статті 28 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}

Профспілки, їх об'єднання мають право безоплатно одержувати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики статистичні дані з питань праці та соціально-економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань.

{Частина друга статті 28 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5461-VI від 16.10.2012}

Стаття 33. Право профспілок, їх об'єднань щодо притягнення до відповідальності посадових осіб

Профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди.

Вимога профспілкових органів про розірвання трудового договору (контракту) є обов'язковою для розгляду і виконання. У разі незгоди з нею керівник, стосовно якого прийнято рішення, або орган чи особа, від яких залежить звільнення керівника, можуть у двотижневий строк оскаржити рішення профспілкового органу до місцевого суду. У цьому разі виконання

вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

{Статтю 33 доповнено частиною другою згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}

Розділ III

ПЕРВИННІ ПРОФСПІЛКОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ

{Назва Розділу III в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}

Стаття 37. Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях

Профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси. Свої повноваження первинні профспілкові організації здійснюють через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи, а в організаціях, де виборні органи не створюються, - через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів профспілки, який діє в межах прав, наданих цим Законом та статутом профспілки.

Якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи або організації щодо укладання колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється цими первинними профспілковими організаціями, за ініціативою будь-якої з них. У цьому випадку кожна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси найманих працівників при підписанні колективного договору.

{Стаття 37 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}

Стаття 38. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації

Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:

{Абзац перший частини першої статті 38 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}

1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

2) разом з роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) разом з роботодавцем вирішує питання оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем

посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

{Пункт 3 частини першої статті 38 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}

4) разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

5) разом з роботодавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

7) бере участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

8) представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

9) приймає рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

{Пункт 9 частини першої статті 38 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}

10) дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом;

{Пункт 10 частини першої статті 38 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}

11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, роботі комісії з питань охорони праці;

{Пункт 11 частини першої статті 38 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}

12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

13) здійснює контроль за підготовкою та поданням роботодавцем документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

14) здійснює контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі або організації, права

користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи або організації та колективним договором;

15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників на умовах, передбачених колективним договором або угодою, до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів, перевіряє організацію медичного обслуговування працівників та членів їх сімей;

{Пункт 15 частини першої статті 38 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}

16) разом з роботодавцем відповідно до колективного договору визначає розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, здійснює облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє у встановленому законодавством порядку жилу площу в будинках, збудованих за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також ту жилу площу, яка надається роботодавцеві у розпорядження в інших будинках, контролює житлово-побутове обслуговування працівників;

{Пункт 16 частини першої статті 38 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001; із змінами, внесеними згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}

17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника у ході процедури банкрутства.

{Частину першу статті 38 доповнено пунктом 17 згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}

Виборні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі або організації, мають також інші права, передбачені законодавством України.

Розділ V

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРОФСПІЛКИ

Стаття 46. Відповідальність посадових осіб

Особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання у профспілки, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про профспілки, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законів.

Кодекс про адміністративні правопорушення»

Стаття 41-1. Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди

Ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення

встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк -

тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

{Кодекс доповнено статтею 41-1 згідно із Законом № 8/95-ВР від 19.01.95, із змінами, внесеними згідно із Законом № 55/97-ВР від 07.02.97}

Стаття 41-2. Порухення чи невиконання колективного договору, угоди

Порухення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів -

тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

{Кодекс доповнено статтею 41-2 згідно із Законом № 8/95-ВР від 19.01.95, із змінами, внесеними згідно із Законом № 55/97-ВР від 07.02.97}

Стаття 41-3. Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод

Ненадання особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, -

тягне за собою накладення штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

{Кодекс доповнено статтею 41-3 згідно із Законом № 8/95-ВР від 19.01.95, із змінами, внесеними згідно із Законом № 55/97-ВР від 07.02.97}

- «Про місцеві державні адміністрації»

Стаття 35. Відносини місцевих державних адміністрацій з органами місцевого самоврядування територіальних громад і їх посадовими особами

Місцеві державні адміністрації на відповідній території взаємодіють з сільськими, селищними і міськими радами, їх виконавчими органами та сільськими, селищними і міськими головами, сприяють у здійсненні ними власних повноважень місцевого самоврядування, зокрема у вирішенні питань економічного, соціального та культурного розвитку відповідних територій, зміцнення матеріальної та фінансової бази місцевого самоврядування, контролюють виконання наданих їм законом повноважень органів виконавчої влади, розглядають та враховують у своїй діяльності пропозиції депутатів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб.

У разі розгляду місцевою державною адміністрацією питань, які зачіпають інтереси місцевого самоврядування, про це повідомляється заздалегідь відповідним органам місцевого самоврядування. Представники цих органів та посадові особи територіальних громад мають право брати участь у розгляді таких питань місцевою державною адміністрацією, висловлювати зауваження і пропозиції.

Голови місцевих державних адміністрацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів місцевої державної адміністрації або їх представники мають право бути присутніми на засіданнях органів місцевого самоврядування та бути вислуханими з питань, що стосуються їх компетенції.

{Частина третя статті 35 із змінами, внесеними згідно із Законом N 4875-VI (4875-17) від 05.06.2012 }

Місцеві державні адміністрації не мають права втручатися у здійснення органами місцевого самоврядування власних повноважень.

Для здійснення спільних програм місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування можуть укладати договори, створювати спільні органи та організації.

Стаття 37. Відносини місцевих державних адміністрацій з об'єднаннями громадян

Місцеві державні адміністрації взаємодіють з політичними партіями, громадськими, релігійними організаціями, професійними спілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями для забезпечення прав і свобод громадян, задоволення їх політичних, екологічних, соціальних, економічних, культурних та інших інтересів з урахуванням загальнодержавних і місцевих інтересів, сприяють виконанню статутних завдань та забезпечують додержання законних прав таких об'єднань громадян.

Політичні партії, громадські, релігійні організації, професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання можуть вносити пропозиції з питань їх діяльності на розгляд місцевих державних адміністрацій, мають право брати участь у розгляді внесених ними пропозицій шляхом надання необхідних пояснень та обґрунтувань.

Місцеві державні адміністрації є стороною соціального діалогу на територіальному рівні, сприяють розвитку соціального діалогу, відповідно до закону проводять консультації з іншими сторонами соціального діалогу.

{Стаття 37 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1096-IV (1096-15 від 10.07.2003, в редакції Закону N 4719-VI (4719-17) від 17.05.2012 }

«Про місцеве самоврядування»

Стаття 34. Повноваження у сфері соціального захисту населення

1. До відання виконавчих органів сільських, селищних, міських рад належать:

б) делеговані повноваження:

9) участь у соціальному діалозі, веденні колективних переговорів, укладенні територіальних угод, здійсненні контролю за їх виконанням,

вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) щодо підприємств, установ та організацій, розташованих на відповідній території; повідомна реєстрація в установленому порядку колективних договорів і територіальних угод відповідного рівня.

«Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»

Розділ V

ПОВНОВАЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Стаття 19. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод

1. Організації роботодавців, їх об'єднання відповідно до законодавства беруть участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод та у межах своїх повноважень укладають колективні договори і угоди, здійснюють контроль та забезпечують їх виконання.

Стаття 20. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі

1. Організації роботодавців, їх об'єднання беруть участь у соціальному діалозі, роботі органів соціального діалогу в порядку і на умовах, визначених законодавством, угодами на національному, галузевому і територіальному рівнях.

2. Організації роботодавців, їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, визначеним законом, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати в установленому порядку повноваження з представництва своїх інтересів репрезентативним організаціям роботодавців або репрезентативним об'єднанням організацій роботодавців, що діють на відповідному рівні.

Постанови Кабінету Міністрів України

- «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13 лютого 2013р. № 115

Відповідно до статті 15 Кодексу законів про працю України Кабінет Міністрів України постановляє:

1. Затвердити Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, що додається.

2. Міністерству соціальної політики, місцевим органам виконавчої влади в межах повноважень розглядати галузеві (міжгалузеві) і територіальні угоди, колективні договори щодо відповідності законодавству та у разі виявлення порушень надавати рекомендації стосовно їх усунення.

3. Рекомендувати органам місцевого самоврядування в межах повноважень розглядати колективні договори і угоди щодо відповідності законодавству та у разі виявлення порушень надавати рекомендації стосовно їх усунення.

4. Міністерству соціальної політики надавати роз'яснення щодо застосування затвердженого цією постановою Порядку.

5. Визнати такими, що втратили чинність, постанови Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225 “Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів” (ЗП України, 1994 р., № 8, ст. 193) і від 20 липня 1996 р. № 819 “Про внесення змін до пункту 1 Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів” (ЗП України, 1996 р., № 15, ст. 404).

Прем'єр-міністр М.АЗАРОВ
України
Інд. 26

Розпорядження Кабінету Міністрів України

- «Про затвердження плану заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні» від 28.12.2016 № 1044-р

1. Затвердити план заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні (далі — план заходів), що додається.

2. Міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади, обласним, Київській міській держадміністраціям:

подавати до 15 числа місяця, що настає за звітним періодом, Міністерству соціальної політики інформацію станом на 1 січня та 1 липня про хід виконання плану заходів;

вжити заходів до приведення положень галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів у відповідність з Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні.

3. Міністерству соціальної політики подавати до 30 числа місяця, що настає за звітним періодом, Кабінетові Міністрів України узагальнену інформацію станом на 1 січня та 1 липня про хід виконання плану заходів.

4. Визнати такими, що втратили чинність:

розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 березня 2011 р. № 261 “Про затвердження плану заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки” (Офіційний вісник України, 2011 р., № 26, ст. 1083);

розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 січня 2015 р. № 39 “Деякі питання укладення та здійснення контролю за виконанням генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями профспілок і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців”.

Прем'єр-міністр України

В. ГРОЙСМАН

Пропозиції щодо передбачення окремого розділу колективного договору стосовно надання переваг членам профспілок

Відповідно Закону України «Про колективні договори і угоди» положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки. Така норма ґрунтується на статті 36 Конституції України, якою встановлено, що ніхто не може бути примушений до вступу в будь яке об'єднання громадян чи обмежений у правах за належність чи неналежність до громадських організацій.

Рекомендація МОП № 91 щодо колективних переговорів передбачає, що положення колективного договору мають поширюватись на всіх працівників відповідної категорії, які працюють на охоплених колективним договором підприємствах, **якщо в ньому не передбачено інше.**

Безумовно, при діючому в даний час законодавстві, режими роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, умови і охорона праці, нормування і оплата праці мають бути єдині для всіх працівників незалежно від членства у профспілках. **В іншому випадку це може розглядатися як дискримінація у сфері праці.**

Разом з тим у колективному договорі можуть встановлюватись пільги, переваги та гарантії для окремих категорій працівників чи за окремі досягнення у праці, в тому числі і для членів профспілки, профспілкових активістів. Це передусім пов'язано з тим, що укладення колективного договору стало можливим за рахунок наполегливої роботи первинної організації профспілки, та сплати профспілкових внесків кожним членом профспілки для забезпечення її діяльності.

У зв'язку з зазначеним вище пропонується орієнтовний перелік норм, які можна було б включити до колективного договору:

I. Вибірний орган первинної профспілкової організації (профспілковий комітет) зобов'язується забезпечити працівникам-членам профспілки:

<i>Зміст пропозицій</i>	<i>Назви законів чи інших нормативно-правових актів, норм статей, частин, пунктів, які підтверджують підстави для включення</i>
юридичний захист у разі невиплати заробітної плати працівникові;	Закон України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», ч. 7 ст. 21, п. 3, 8, 12 ч.1 ст. 38
отримання безоплатних консультацій	Закон України «Про професійні

фахівців вищих профспілкових органів з питань оплати праці, охорони праці, пенсійного забезпечення, соціального страхування та інших;	спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 19, ч. 7 ст. 21
представництво та захист прав в судах з питань соціально-трудова відносин;	Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ч. 4 ст. 19, п. 1 ч. 1 ст. 38
захист прав у комісії з трудових спорів на підприємстві;	Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», п. 8 ч. 1 ст. 38
безоплатні консультації технічних інспекторів праці центральних профспілкових органів з питань прав працівників на безпечні і здорові умови праці, попередження настання нещасних випадків на виробництві, проведення атестації робочих місць, здійснення заходів щодо усунення шкідливих факторів виробництва, забезпечення роботодавцем доплат та інших додаткових пільг за роботу в шкідливих, важких і небезпечних умовах;	Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», п. 12 ч. 1 ст. 38, ч. 7 ст. 21 Закон України «Про охорону праці». ст. 7
отримання матеріальної допомоги за рахунок коштів профспілкового бюджету;	Податковий Кодекс України підпункт 165.1.47. п. 165.1 ст. 165 Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб», ч. а) підпункту 4.3.5. п. 4.3. ст. 4
забезпечення путівками на відпочинок, оздоровлення та лікування на території України працівників-членів профспілок та/або його дітей віком до 18 років, які надаються йому безоплатно або із знижкою (у розмірі такої знижки) професійною спілкою, до якої зараховуються профспілкові внески платника податку - члена такої професійної спілки, створеної відповідно до законодавства України, або за рахунок коштів відповідного фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування;	Податковий Кодекс України підпункт 165.1.35 п.165,1. ст..165 Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб», підпункт 4.3.24. п. 4.3. ст. 4
повне або часткове відшкодування витрат	Податковий Кодекс України

Інтелектуальний продукт ФПУ

сім'ї, пов'язаних з похованням члена профспілки, його рідних та близьких	підпункт 165.1.47. п. 165.1 ст. 165 Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб», ч. а) підпункту 4.3.21. п. 4.3. ст. 4
отримання цільової благодійної допомоги на лікування та придбання ліків;	Податковий Кодекс України підпункт 165.1.47. п. 165.1 ст. 165 Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб», ч. а) підпункту 9.7.4. п. 9.7. ст. 9
отримання грошових виплат, подарунків з нагоди свят (у т.ч. професійних) або днів народження (ювілеїв);	Податковий Кодекс України підпункт 165.1.39. п. 165.1. ст. 165
безоплатне отримання новорічних дитячих подарунків та квитків на новорічні вистави за рахунок коштів профспілкового бюджету;	Закон України «Про звільнення від оподаткування грошових коштів, які спрямовуються на проведення новорічно-різдвяних свят для дітей та на придбання дитячих святкових подарунків», ст. 1, 2, 3
консультації довіреного лікаря профспілок з питань охорони здоров'я, проведення періодичних профілактичних медичних оглядів, поліпшення умов праці, а також професійних захворювань;	
користування послугами профспілкових закладів освіти, культури, оздоровлення та фізкультурно-спортивного спрямування у встановленому порядку;	Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»
публікації точки зору члена профспілки, профспілкового активіста з питань трудового життя в профспілкових засобах масової інформації.	
сприяння захисту прав працівників – членів профспілки, як споживачів товарів, робіт і послуг через органи Держспоживінспекції України; ініціювання вирішення спірних питань у цій сфері вищими органами законодавчої і виконавчої влади України	В рамках укладеного Меморандуму про співробітництво між Державною інспекцією України з питань захисту прав споживачів та Федерацією професійних спілок України

II. Профспілковий комітет надає допомогу виключно членам профспілки з наступних питань:

<i>Зміст пропозицій</i>	<i>Назви законів чи інших нормативно-правових актів, норм статей, частин, пунктів, які підтверджують підстави для включення</i>
захист від незаконного звільнення шляхом перевірки підстав для звільнення за ініціативою роботодавця, дотримання встановленої законодавством процедури звільнення, врахування переваг працівника та досягнень у його роботі, відмови у наданні згоди на звільнення за наявності для цього підстав;	Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 22, 39 Кодекс законів про працю України, ст. 42, 43-1, 49-2
порушення питань в інтересах члена профспілки, які потребують вирішення місцевими і центральними органами виконавчої влади, правоохоронними органами, органами місцевого самоврядування (місцевими радами) та їх виконавчими органами і затребування необхідної інформації щодо їх вирішення;	Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ч. 1 ст. 19, ст. 28
організація (і при необхідності – оплата) незалежної експертизи умов праці на робочому місці, встановлення обсягу необхідних пільг і компенсацій за результатами проведеної атестації робочих місць за умовами праці;	Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»,
перевірка правильності оформлення пенсійних документів роботодавцем, консультативна допомога профспілкових фахівців у розрахунку розміру призначеної пенсії;	Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 38 Кодексу законів про працю, ст. 247
контроль за умовами проживання працівника в гуртожитку;	
отримання матеріальної допомоги за рахунок коштів профспілкового бюджету;	Податковий Кодекс України підпункт 165.1.47. п. 165.1 ст. 165 Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб», ч. а) підпункту 4.3.5. п. 4.3. ст. 4
забезпечення путівками на санаторно-	

курортне лікування, оздоровлення та відпочинок безоплатно або зі знижкою працівників, їхніх сімей та дітей, оплати спортивних секцій для дорослих і дітей за рахунок коштів профспілкового бюджету;	
громадська підтримка у разі балотування на виборах до складу сільської, міської, районної, обласної ради.	
надання безкоштовної правової допомоги (консультації, складання позовних заяв, апеляції, представництво в судах) та захист члена профспілки;	Постанова Президії ФПУ «Про соціальну картку члена профспілки – членської організації» від 11.02.2009 № П-31-18
пільги в одержанні послуг санаторно-курортного лікування;	
користування касою взаємодопомоги;	
придбання товарів і отримання послуг зі знижкою;	
користування іпотечним кредитуванням;	
підтримка при працевлаштуванні;	
можливість контролю за накопиченням власних відрахувань та звіту щодо зобов'язань перед застрахованою особою;	
безкоштовне відкриття пенсійного рахунку в одному з недержавних пенсійних фондів, засновниками яких є профспілки, що входять до складу ФПУ;	
фінансова допомога при настанні страхового випадку та потребі в медичному лікуванні;	
контроль за своєчасними діями роботодавця щодо виконання обов'язків по оплаті праці, наданню соціальних гарантій та пільг;	
фінансове забезпечення при отриманні кредиту;	
оперативне отримання субстанції потрібної крові у разі настання нещасного випадку члена профспілки або його родини.	
клопотання перед роботодавцем або його уповноваженим представником щодо підвищення кваліфікаційного розряду члену профспілки при умові виконання норм виробітку;	

клопотання щодо вступу до профспілкових вищих навчальних закладів члена профспілки або його дитини на пільгових умовах;	
допомога у поліпшенні житлово-побутових умов через молодіжно-житлове кредитування на будівництво житла	

III. В інтересах працівника-члена профспілки в першочерговому порядку проводиться:

<i>Зміст пропозицій</i>	<i>Назви законів чи інших нормативно-правових актів, норм статей, частин, пунктів, які підтверджують підстави для включення</i>
перевірка правильності розрахунку і нарахування заробітної плати;	
перевірка умов праці, надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, внесення подань роботодавцеві щодо усунення виявлених порушень;	ЗУ «Про охорону праці» ст.41 п.38
участь технічного інспектора праці профспілок у розслідуванні нещасного випадку з членом профспілки, встановлення його зв'язку з виробництвом, розмірів компенсації;	Порядок проведення розслідування нещасних випадків » №1232 від 30.11.11г. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Закон України «Про охорону праці» ст.41
контроль за виконанням роботодавцем медичних пропозицій Заключного акту медогляду щодо переведення працівника на легшу роботу за станом здоров'я.	Положення про медогляд окремих категорій, наказ МОЗ України від 21.05.07г. № 246

IV. Адміністрація підприємства надає виключно членам профспілки:

<i>Зміст пропозицій</i>	<i>Назви законів чи інших нормативно-правових актів, норм статей, частин, пунктів, які підтверджують підстави для включення</i>
вільний від роботи час, відпустку зі збереженням заробітної плати на період профспілкового навчання, участі в роботі	Закон України «Про відпустки», ст. 15-1

профспілкових органів, ведення колективних переговорів, виконання інших профспілкових обов'язків.	Закон України «Про колективні договори і угоди», ч. 7 ст. 41
Додаткові пільги і компенсації за роботу у важких і шкідливих умовах праці	Закон України «Про охорону праці», ст. 7

З метою недопущення необґрунтованого підвищення цін на споживчі товари та послуги першої необхідності, тарифів на комунальні послуги, соціального захисту населення, у т.ч. працівників – членів профспілок, надання роз'яснень членам профспілок в регіональних угодах передбачати:

- забезпечення співпраці регіональних профспілок з територіальними відділеннями Державної інспекції з контролю за цінами, Державної інспекції з питань захисту прав споживачів та Антимонопольного комітету України.

В галузевих, регіональних і колективних угодах передбачати здійснення заходів з безумовного дотримання процедури соціального діалогу; домагатися, щоб прийняття рішень, які стосуються підвищення цін на товари і послуги, приймалися після проведення попередніх переговорів представників Сторін.

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ

ЗАКОН УКРАЇНИ

**Про порядок вирішення колективних трудових
спорів (конфліктів)**

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, N 34, ст.227)
{ Із змінами, внесеними згідно із Законом N 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003,
ВВР, 2004, N 6, ст.38 }
{ Офіційне тлумачення до Закону див. в Рішенні Конституційного Суду N 35-
pn/2009 (v035p710-09) від 24.12.2009 }

{ Із змінами, внесеними згідно із Законами N 4719-VI (4719-17) від 17.05.2012,
ВВР, 2013, N 15, ст.97 N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012, ВВР, 2013, N 22,
ст.216 N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012, ВВР, 2013, N 47, ст.659 }

Цей Закон визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Розділ І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Сфера дії Закону

Встановлені цим Законом норми поширюються на найманих працівників та організації, утворені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їх інтересів, та на роботодавців, організації роботодавців та їх об'єднання.

{ Частина перша статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 }

Найманий працівник - фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Роботодавець - юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

{Статтю 1 доповнено частиною третьою згідно із Законом N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 }

Стаття 2. Поняття колективного трудового спору (конфлікту)

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.

Стаття 3. Сторони колективного трудового спору (конфлікту)

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

{ Зміни до абзацу першого частини першої статті 3 див. в Законі N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 }

на виробничому рівні - наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців; { Абзац другий частини першої статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003 } { Зміни до абзацу другого частини першої статті 3 див. в Законі N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 } { Абзац другий частини першої статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 }

на галузевому, територіальному рівнях - наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; { Зміни до абзацу третього частини першої статті 3 див. в Законі N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 } { Абзац третій частини першої статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 }

на національному рівні - наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України. { Абзац четвертий частини першої статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 }

Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

Стаття 4. Формування вимог найманих працівників, профспілок

Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи,

організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються:

у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок - рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок;

у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) - конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

{ Частина третя статті 4 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 }

Стаття 5. Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки

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.

{ Частина перша статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законами N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012, N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 }

Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящего органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів. *{ Частина друга статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законами N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012, N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 }*

Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящего органу управління про прийняте рішення.

{Частина третя статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012; в редакції Закону N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012}

Рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, 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.

{Зміни до частини четвертої статті 5 див. в Законі N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 } { Частина четверта статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012}

Стаття 6. Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту)

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло.

{ Частина перша статті 6 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 }

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

{ Частина друга статті 6 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 } { Зміни до статті 6 див. в Законі N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 }

Р о з д і л ІІ

ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ (КОНФЛІКТУ)

Стаття 7. Послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту)

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється з питань, передбачених:

пунктами "а" і "б" статті 2 цього Закону, - примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, - трудовим арбітражем;

пунктами "в" і "г" статті 2 цього Закону, - трудовим арбітражем.

Стаття 8. Примирна комісія

Примирна комісія - орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні - у триденний, на галузевому чи територіальному рівні - у п'ятиденний, на національному рівні - у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час.

У разі потреби примирна комісія:

залучає до свого складу незалежного посередника;

консультується із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

Стаття 9. Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

Члени примирної комісії не мають права розголошувати відомості, що є державною або іншою захищеною законом таємницею.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями - у десятиденний, примирною комісією на національному рівні - у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені.

Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

Стаття 10. Незалежний посередник

Незалежний посередник - визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Стаття 11. Трудовий арбітраж

Трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі:

неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "а" і "б" статті 2 цього Закону;

виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "в" і "г" статті 2 цього Закону.

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів.

До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

Стаття 12. Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами.

Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею.

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Стаття 13. Обов'язки й права сторін колективного трудового спору (конфлікту)

Жодна із сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилятися від участі в примирній процедурі.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту), примирна комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством.

Якщо примирні органи не змогли врегулювати розбіжності між сторонами, причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться до відома кожної із сторін колективного трудового спору (конфлікту). У цьому разі наймані працівники або уповноважений ними орган чи професійна спілка мають право з метою виконання висунутих вимог застосовувати усі дозволені законодавством засоби.

Стаття 14. Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів

Незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах, утворених відповідно до цього Закону, гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а також на них поширюються гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України (322-08) для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів.

Незалежному посереднику, члену примирної комісії і трудового арбітражу оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі, провадяться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

Стаття 15. Національна служба посередництва і примирення

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення.

Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях.

Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України.

Положення про Національну службу посередництва і примирення затверджується Президентом України.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

- здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);

- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;

- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

- формування списків арбітрів та посередників;

- перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);

- посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);

- залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення та її відділення проводять оцінку відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах.

{Статтю 15 доповнено частиною сьомою згідно із Законом N 4719-VI (4719-17) від 17.05.2012}

Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та роботодавців затверджується Національною службою посередництва і примирення після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні.

{Статтю 15 доповнено частиною восьмою згідно із Законом N 4719-VI (4719-17) від 17.05.2012}

Для виконання завдань, передбачених Законом України "Про соціальний діалог в Україні" (2862-17), Національна служба посередництва і примирення та її відділення звертаються із запитом до органів юстиції, статистики, інших органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування і безоплатно отримують необхідну інформацію в установленому законодавством порядку.

{Статтю 15 доповнено частиною дев'ятою згідно із Законом N 4719-VI (4719-17) від 17.05.2012}

Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності приймають відповідні рішення згідно із Законом України "Про соціальний діалог в Україні" (2862-17) і ведуть реєстр суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців.

{Статтю 15 доповнено частиною десятою згідно із Законом N 4719-VI (4719-17) від 17.05.2012}

Стаття 16. Взаємодія Національної служби посередництва і примирення із сторонами колективного трудового спору (конфлікту)

Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів.

Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) після додержання передбаченої цим Законом примирної процедури мають право звернутися по сприяння у вирішенні цього спору (конфлікту) до Національної служби посередництва і примирення, яка розглядає всі матеріали і в десятиденний строк надсилає сторонам свої рекомендації.

Якщо у вимогах найманих працівників чи профспілки містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, Національна служба посередництва і примирення надсилає свої рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і проінформувати про прийняті ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та Національну службу посередництва і примирення.

Р о з д і л ІІІ

СТРАЙК

Стаття 17. Страйк

Страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

{ астина друга статті 17 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 } { Стаття 17 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 }

Стаття 18. Право на страйк

Відповідно до статті 44 Конституції України (254к/96-ВР) ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється цим Законом.

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

{ Частина третя статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 } { Зміни до статті 18 див. в Законі N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 }

Стаття 19. Рішення про оголошення страйку

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої згідно із статтею 3 цього Закону представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів

конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом. (Частина перша статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом №1096-IV (1096-15) від 10.07.2003)

Рекомендації щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам.

Наймані працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві.

Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території.

Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за п'ятнадцять днів.

{Частина шоста статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012}

Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

{Частина сьома статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 }

Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем.

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні.

{ Стаття 19 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 }

Стаття 20. Керівництво страйком

Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку.

Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом

представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи.

Орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах прав, передбачених цим Законом, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку.

Стаття 21. Укладення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), контроль за її виконанням

Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

{ Частина друга статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 }

Контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) або уповноваженими ними органами (особами).

{Стаття 21 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 }

Стаття 22. Визнання страйків незаконними

Незаконними визнаються страйки:

а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;

б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень статей 2, 4, 6, частин першої і п'ятої статті 12, частин першої, третьої і шостої статті 19 цього Закону;

в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог статті 20, частин другої та третьої статті 24 цього Закону;

г) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених цим Законом.

Стаття 23. Рішення про визнання страйку незаконним

Заява роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку.

{ Частина перша статті 23 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012 }

Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у семиденний строк.

Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органів (особі), що очолює страйк.

{Стаття 23 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 }

Стаття 24. Випадки, за яких забороняється проведення страйку

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, доквітлю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

Стаття 25. Вирішення трудового спору (конфлікту) у випадках заборони проведення страйку

У випадках, передбачених статтею 24 цього Закону і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду.

Стаття 26. Забезпечення життєздатності підприємства під час страйку

Роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), що очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу.

{ Стаття 26 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 }

Стаття 27. Гарантії для працівників під час страйку

Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

За рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань.

За працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком роботодавця.

{ Стаття 27 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 }

Стаття 28. Наслідки участі працівників у страйку

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни.

Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується.

Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

Р о з д і л І V

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ)

Стаття 29. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти)

Особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством.

Стаття 30. Відповідальність працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним

Працівники, які беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним, несуть відповідальність згідно із законодавством.

Стаття 31. Відповідальність за порушення законодавства про працю, умов колективних трудових договорів (угод), що призвели до виникнення колективного трудового спору (конфлікту)

Особи, винні у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів, утворених відповідно до цього Закону, а також рішень органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування чи їх посадових осіб, несуть дисциплінарну, цивільно-правову, кримінальну або адміністративну відповідальність згідно із законодавством.

Особи, які представляють інтереси сторін і які допустили порушення положень статей 5, 6, частин першої, третьої, четвертої і п'ятої статті 9, частини п'ятої статті 12, частини першої статті 13, частин третьої та четвертої статті 16, частин п'ятої, восьмої, дев'ятої статті 19, частини третьої статті 23, а також посадові особи, які допустили порушення положень частини другої статті 5, частини четвертої статті 16 цього Закону, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством.

Стаття 32. Відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним, невиконання рішення про визнання страйку незаконним

Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. До зазначених осіб не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 Кодексу законів про працю України (322-08).

Стаття 33. Відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку

Особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства чи погрозою застосування насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно із законодавством.

Стаття 34. Відшкодування збитків, заподіяних страйком

Збитки, заподіяні в результаті страйку іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законодавством.

Збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

Роботодавець, який порушив закони України, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

{ Стаття 34 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI (5026-17) від 22.06.2012 }

Р о з д і л V

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.
2. При вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли до набрання чинності цим Законом, застосовуються норми законодавства, які діяли на момент виникнення такого спору (конфлікту).
3. Встановити, що до приведення законодавства у відповідність із Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" закони та інші нормативно-правові акти застосовуються у частині, що не суперечить цьому Закону.
4. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк подати до Верховної Ради України пропозиції про приведення законодавчих актів України у відповідність з цим Законом.
5. Протягом 1998 року утворити Національну службу посередництва і примирення.

Президент України

Л.КУЧМА

м. Київ, 3 березня 1998 року N 137/98-ВР

Витяги із Законів України

- Конституція України

Стаття 44. Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.

Заборона страйку можлива лише на підставі закону.

-«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»

Стаття 26. Права профспілок, їх об'єднань у вирішенні трудових спорів

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори.

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством. Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт).

Нормативні акти Національної служби посередництва і примирення

- Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок», затверджено наказом від 26 вересня 2014 року № 66

**НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ
НАКАЗ**

26 вересня 2014 року

Київ

№ 66

Про затвердження Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок

Відповідно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", із змінами, Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженого Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98 (1258/98), із змінами,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок, що додається.

2. Вважати таким, що втратив чинність, наказ Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) «Про затвердження Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок» від 07.07.2008 № 84.

3. Керівникам структурних підрозділів НСПП та начальникам відділень НСПП в Автономній Республіці Крим та областях забезпечити дотримання положень цього наказу в процесі реалізації повноважень Національної служби посередництва і примирення, визначених Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (137/98-ВР), із змінами, Положенням про Національну службу посередництва і примирення, затвердженим Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98 (1258/98), із змінами.

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Голова

О. Окіс

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Національної служби
посередництва і примирення
від 26 вересня 2014 р. № 66

**Положення
про порядок формування і затвердження вимог
найманих працівників, профспілок**

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок (далі – Положення) розроблено відповідно до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, із змінами, Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженим Указом Президента України від 17.11.1998 №1258/98, із змінами.

1.2. Положення визначає правові та організаційні засади формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок відповідно до положень Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

1.3. Основні терміни:

вимоги найманих працівників, профспілок – це пропозиції найманих працівників чи профспілки, їх об'єднання або інших уповноважених цими найманими працівниками органів, висунуті у категоричній формі, сформовані, затверджені і документально оформлені відповідно до положень статей 2 – 4 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)” до роботодавця або уповноважений ним особи, організації роботодавців, об'єднань організацій роботодавців з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю;

загальні збори найманих працівників – це правомочні зібрання найманих працівників підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу, на якому наймані працівники обговорюють питання внутрішньої діяльності і приймають колективне рішення з обговорюваних питань;

конференція найманих працівників – це правомочне зібрання представників найманих працівників підприємства, установи, організації (делегатів конференції), на якому представники найманих працівників обговорюють питання внутрішньої діяльності і приймають колективне рішення з обговорюваних питань;

найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю;

окремі категорії найманих працівників – групи найманих працівників, які належать до однієї відповідної професії з відповідним рівнем освіти та відповідною спеціалізацією і які виконують відповідний кваліфікаційний рівень робіт (групи професій відповідно до Національного класифікатору України “Класифікатор професій”);

підприємство – самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому Господарським кодексом та іншими законами України;

професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання);

профспілковий орган – орган, створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження;

роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб;

структурні підрозділи – виробництва, цехи, відділення, дільниці, бригади, бюро, лабораторії, управління, відділи, служби, інші господарські підрозділи (у тому числі відокремлені), функції, права та обов'язки яких, визначаються положеннями про них, що затверджуються в порядку, визначеному статутом підприємства або іншими установчими документами;

трудовий колектив – це усі громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства (установи, організації) на основі трудового договору

(контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

2. Формування вимог найманих працівників та визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси, на виробничому рівні

2.1. Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог загальні збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Вимоги профспілки на виробничому рівні формуються і затверджуються на засіданні виборного органу профспілки. Разом із висуненням вимог виборний орган профспілки визначає орган чи особу, які будуть представляти інтереси профспілки.

При представництві інтересів профспілки у колективному трудовому спорі виборним профспілковим органом порядок його роботи та прийняття рішень щодо колективного трудового спору регулюється статутними документами відповідної профспілки.

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

Повноваження осіб, які входять до складу органу уповноваженого найманими працівниками на представництво у колективному трудовому спорі можуть бути припинені у разі:

- самовідводу;
- невиконання особою, яка обрана повноважним представником обов'язків перед стороною колективного трудового спору, яку вона представляє;
- звільнення особи, яка раніше виступала повноважним представником у колективному трудовому спорі;
- смерті або оголошення найманого працівника, який раніше був обраний повноважним представником померлим;
- перебування у складі збройних сил України;
- захворювання сторони, підтвердженого медичною довідкою, що виключає можливість явки до примирних процедур протягом тривалого часу;
- перебування сторони у тривалому службовому відрядженні.

В разі припинення повноважень всіх осіб, які входять до складу органу уповноваженого найманими працівниками на представництво у колективному трудовому спорі, наймані працівники, які висували відповідні вимоги загальними зборами (конференцією) або шляхом збору підписів, мають обрати новий склад повноважних представників найманих представників.

Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

2.2. Затвердження вимог найманих працівників (окремої категорії найманих працівників) і визначення органу чи особи (осіб), які будуть представляти їх інтереси, загальними зборами (конференцією) найманих працівників здійснюється наступним чином:

2.2.1. У роботі загальних зборів (конференції) найманих працівників мають право брати участь усі наймані працівники підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу (окремої категорії найманих працівників).

2.2.2. У роботі загальних зборів (конференції) найманих працівників також мають право брати участь роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, представники місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, працівники Національної служби посередництва і примирення та за згодою учасників даних загальних зборів (конференції) інші представники громадських об'єднань.

2.2.3. Загальні збори (конференція) найманих працівників скликаються з ініціативи виборного органу первинної профспілкової організації чи іншого уповноваженого найманими працівниками органу або ініціативної групи найманих працівників (окремої категорії найманих працівників), а також за пропозицією не менш як третини від загальної кількості працюючих штатних найманих працівників підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

2.2.4. Інформація про скликання загальних зборів (конференції) найманих працівників доводиться до відома найманих працівників підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу (окремої категорії найманих працівників), як правило, не пізніше як за 7 календарних днів до їх проведення із зазначенням часу скликання, місця проведення загальних зборів (конференції), питань, які передбачається винести на їх обговорення.

2.2.5. 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, 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.

Представники найманих працівників для участі в конференції (делегати конференції) обираються загальними зборами найманих працівників всіх структурних підрозділів підприємства, установи, організації шляхом відкритого або таємного голосування.

2.2.6. Ініціатори скликання загальних зборів (конференції) найманих працівників повинні в терміни, визначені в п.п. 2.2.4. цього Положення, повідомити про скликання загальних зборів (конференції) найманих працівників, роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, та в першу чергу – адміністрацію того підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу, де безпосередньо працюють учасники зазначених загальних зборів (конференції). Також необхідно обов'язково повідомити адміністрацію того підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу, де безпосередньо працюють учасники зазначених зборів (конференції).

2.2.7. Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців по можливості сприяє ініціаторам проведення загальних зборів (конференції) найманих працівників у їх підготовці і проведенні, надає необхідні приміщення для проведення загальних зборів (конференції).

2.2.8. Загальні збори найманих працівників є правомочними при наявності на них більше половини працюючих найманих працівників, які є штатними працівниками підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

Конференція представників (делегатів конференції) найманих працівників є правомочною, якщо в ній бере участь не менше трьох четвертих обраних представників (делегатів конференції) від працюючих найманих працівників, які є штатними працівниками підприємства, установи, організації чи їх окремого структурного підрозділу.

2.2.9. При розгляді і вирішенні питань щодо формування та затвердження вимог найманих працівників загальні збори (конференція) найманих працівників керуються Конституцією і законами України, Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, указами Президента України, іншими чинними нормативно-правовими актами, а також цим Положенням.

2.2.10. До компетенції загальних зборів (конференції) найманих працівників належить:

- 1) формування і затвердження вимог найманих працівників;
- 2) затвердження органу, уповноваженого представляти інтереси найманих працівників.

2.2.11. Загальні збори (конференцію) найманих працівників відкриває керівник ініціативного органу або один із членів ініціативної групи найманих працівників, або особа, яка представляє інтереси найманих працівників (не менше як третини від загальної кількості найманих працівників, які ініціювали проведення цих загальних зборів (конференції)).

Для ведення загальних зборів (конференції) найманих працівників обирається голова загальних зборів (конференції).

Для ведення загальних зборів (конференції) найманих працівників може обиратися президія загальних зборів (конференції) найманих працівників.

Для ведення протоколу загальних зборів (конференції) найманих працівників обирається секретар загальних зборів (конференції).

Для визначення правомочності проведення загальних зборів (конференції) найманих працівників та підрахунку голосів при голосуванні обирається мандатна (лічильна) комісія.

Після доповіді голови мандатної (лічильної) комісії щодо правомочності проведення загальних зборів (конференції) найманих працівників затверджується її порядок денний та порядок (регламент) роботи.

2.2.12. За результатами розглянутих питань загальні збори (конференція) найманих працівників приймають відповідне рішення.

Рішення загальних зборів (конференції) найманих працівників приймаються відкритим або таємним голосуванням та вважаються чинними у разі, коли за них проголосувала така кількість учасників загальних зборів (конференції), яка складає за їх повноваженнями не менше ніж половини працюючих членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх окремого структурного підрозділу.

2.2.13. За результатами загальних зборів (конференції) найманих працівників складається протокол, який підписується головою і секретарем загальних зборів (конференції) найманих працівників (додатки 1, 2).

До протоколу загальних зборів (конференції) найманих працівників додаються матеріали реєстрації їх учасників (реєстраційний лист учасників загальних зборів або реєстраційний лист делегатів конференції та протокол (висновок) мандатної (лічильної) комісії).

2.3. Формування та затвердження вимог найманих працівників і визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси, може здійснюватися шляхом збору підписів найманих працівників таким чином:

2.3.1. За ініціативою виборного органу первинної профспілкової організації чи іншого уповноваженого найманими працівниками органу, або ініціативної групи найманих працівників, або особи, що представляє інтереси найманих працівників (не менше як третини від загальної кількості працюючих найманих працівників) і яка є членом відповідного трудового колективу, може бути проведене формування і затвердження вимог найманих працівників (окремої категорії найманих працівників) та визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси, шляхом збору підписів.

2.3.2. Орган чи особа, що є ініціатором висунення вимог найманих працівників шляхом збору підписів, виготовляють підписні листи, в яких

зазначаються пропоновані вимоги найманих працівників та орган чи особа, що пропонується для представлення інтересів найманих працівників. Форма підписного листа додається (додаток 3).

2.3.3. Наймані працівники розглядають пропозиції щодо вимог найманих працівників та органу чи особи, які пропонуються для представництва їх інтересів, і добровільно ставлять свої підписи в підписному листі.

2.3.4. Після завершення збору підписів найманих працівників результати збору підписів узагальнюються органом, уповноваженим представляти інтереси найманих працівників, про що складається протокол (додаток 4).

2.3.5. Вимоги найманих працівників вважаються чинними за наявності у підписних листах не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації, їх структурного підрозділу.

3. Формування вимог найманих працівників, профспілки (профспілок) на галузевому, територіальному чи національному рівнях

3.1. Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються:

- у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок – рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок;

- у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) – конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

3.2. Затвердження вимог найманих працівників і визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси, конференцією представників підприємств, установ, організацій здійснюється у наступному порядку:

3.2.1. У роботі конференції представників підприємств, установ, організацій мають право брати участь усі обрані найманими працівниками представники (делегати конференції) зі штатного складу працюючих на той час найманих працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

3.2.2. У роботі конференції представників підприємств, установ, організацій також мають право брати участь роботодавці або уповноважені ними особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, представники місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, депутати місцевих та обласних рад, народні депутати України, працівники Національної служби посередництва і примирення та за згодою учасників конференції інші заінтересовані органи та представники громадських об'єднань.

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

3.2.4. 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 з зазначенням часу скликання, місця проведення конференції, питань, які передбачається винести на її обговорення та з урахуванням часу, необхідного для проведення загальних зборів (конференцій) для обрання відповідних представників (делегатів конференції) та їх прибуття на місце її проведення.

3.2.5. Норми представництва на конференцію визначаються таким чином:

- на територіальному рівні – 1 представник від 100 найманих працівників;
- на галузевому рівні – 1 представник від 500 найманих працівників (в галузях, в яких працює більше 200 тисяч працівників, – 1 представник від 2000 найманих працівників, в яких працює більше 500 тисяч працівників, – 1 представник від 5000 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.

3.2.6. Ініціатори скликання конференції представників підприємств, установ, організацій повідомляють про скликання конференції роботодавців або уповноважених ними осіб (де безпосередньо працюють учасники цієї конференції), організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Та в першу чергу адміністрації тих підприємств, установ, організацій, де безпосередньо працюють учасники цієї конференції.

3.2.7. Роботодавці або уповноважені ними особи, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців по можливості сприяють ініціаторам проведення конференції представників підприємств, установ, організацій у її підготовці і проведенні, надають необхідні приміщення для проведення конференції.

3.2.8. Конференція представників підприємств, установ, організацій є правомочною, якщо в ній бере участь не менше трьох четвертих обраних працівниками представників (делегатів конференції).

3.2.9. При розгляді і вирішенні питань конференція представників підприємств, установ, організацій керується Конституцією і законами України, Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)”, указами Президента України, іншими чинними нормативно-правовими актами, а також цим Положенням.

3.2.10. До компетенції конференції представників підприємств, установ, організацій належить:

- 1) формування і затвердження вимог найманих працівників;
- 2) затвердження органу, уповноваженого представляти інтереси найманих працівників.

3.2.11. Конференцію представників підприємств, установ, організацій відкриває керівник ініціативного органу або один із членів ініціативної групи найманих працівників.

Для ведення конференції представників підприємств, установ, організацій обирається голова конференції.

Для ведення протоколу конференції представників підприємств, установ, організацій обирається секретаріат конференції.

Для ведення конференції представників підприємств, установ, організацій може обиратися президія конференції представників підприємств, установ, організацій.

Для визначення правомочності проведення конференції представників підприємств, установ, організацій та підрахунку голосів при голосуванні обирається також мандатна (лічильна) комісія.

Після доповіді голови мандатної (лічильної) комісії щодо правомочності проведення конференції представників підприємств, установ, організацій затверджується її порядок денний та порядок (регламент) роботи.

3.2.12.3 результатами розгляду питань на конференції приймається відповідне рішення.

Рішення конференції представників підприємств, установ, організацій приймаються відкритим або таємним голосуванням та вважаються чинними у разі, коли за них проголосувала така кількість представників (делегатів конференції), яка складає за їх повноваженнями не менше ніж половини працюючих найманих працівників тих підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту) і делегували зазначених представників на цю конференцію.

Рішення конференції представників підприємств, установ, організацій підписується головою і секретарем конференції представників підприємств, установ, організацій.

3.2.13. За результатами конференції представників підприємств, установ, організацій складається протокол, який підписується головою і секретарем конференції (додаток 5).

До протоколу конференції представників підприємств, установ, організацій додаються матеріали реєстрації її учасників (реєстраційний лист делегатів конференції) та протокол (висновок) мандатної (лічильної) комісії.

4. Оформлення вимог найманих працівників, профспілок

4.1. Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або

уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців (додатки 1, 2, 4, 5).

5. Направлення вимог найманих працівників, профспілок роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців або уповноваженому ним органу (представнику).

5.1. Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок, оформлені відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

5.2. Дата вручення вимог найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців повинна бути зафіксована в журналі, або в інших реєстраційних формах обліку вхідної кореспонденції, або в формі підпису безпосередньо роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців на другому екземплярі вимог, що залишається у представника найманих працівників, або поштовим документом (квитанцією), що підтверджує відправку вимог рекомендованим листом з повідомленням про вручення.

Додаток 1

ПРОТОКОЛ

зборів найманих працівників

(повна назва підприємства, установи, організації)

“ ____ ” _____ 20__ року _____

(назва населеного пункту)

Чисельний склад найманих працівників: ____ осіб

Присутні: ____ працівників підприємства (реєстраційний лист додається)

Порядок денний:

Обговорення і затвердження вимог найманих працівників до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Визначення органу (особи, осіб), що буде представляти інтереси найманих працівників.

1. Слухали:

Інформацію про затвердження вимог найманих працівників до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Виступили: _____

Вирішили: Затвердити такі вимоги найманих працівників до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців:

№ п/п	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
...	

і направити їх роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

Результати голосування:

за – _____ осіб

проти – _____ осіб

утримались – _____ осіб

2. Слухали: Інформацію про визначення органу (особи, осіб), що буде представляти інтереси найманих представників.

Виступили: _____

Вирішили: Доручити представляти інтереси найманих працівників підприємства (установи, організації), у тому числі формувати примирні органи, вчиняти інші дії, необхідні для вирішення колективного трудового спору, Варіант 1: профспілковому комітету підприємства (установи, організації).

Варіант 2: уповноваженому органу в складі:

1) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

2) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

3) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

Варіант 3:

_____ (прізвище, ім'я та по батькові, посада)

Результати голосування:

за – _____ осіб

проти – _____ осіб

утримались – _____ осіб

Голова зборів _____

Секретар (підпис) _____ (прізвище та ініціали)
(підпис) _____ (прізвище та ініціали)

Додаток 2

**ПРОТОКОЛ
конференції найманих працівників**

_____ (повна назва підприємства, установи, організації)
“ _____ ” _____ 20 ____ року _____

(назва населеного пункту)

Чисельний склад найманих працівників: _____ осіб

Присутні: _____ делегатів конференції (реєстраційний лист додається)

Порядок денний:

Обговорення і затвердження вимог найманих працівників до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Визначення органу (особи, осіб), що буде представляти інтереси найманих працівників.

2. Слухали:

Інформацію про затвердження вимог найманих працівників до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Виступили: _____

Вирішили: Затвердити такі вимоги найманих працівників до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців:

№ п/п	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
...	

і направити їх роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

Результати голосування:

за – _____ осіб

проти – _____ осіб

утримались – _____ осіб

2. Слухали: Інформацію про визначення органу (особи, осіб), що буде представляти інтереси найманих представників.

Виступили: _____

Вирішили: Доручити представляти інтереси найманих працівників підприємства (установи, організації), у тому числі формувати примирні органи, вчиняти інші дії, необхідні для вирішення колективного трудового спору, Варіант 1: профспілковому комітету підприємства (установи, організації).

Варіант 2: уповноваженому органу в складі:

- 1) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)
- 2) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)
- 3) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

Варіант 3:

(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

Результати голосування:

за – _____ осіб

проти – _____ осіб

утримались – _____ осіб

Голова конференції

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Секретар

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Додаток 3

ПІДПИСНИЙ ЛИСТ

по висуненню вимог найманих працівників підприємства, установи, організації до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців та визначення органу, який буде представляти інтереси найманих працівників

Ми, наймані працівники

_____ (повна назва підприємства, установи, організації)
висуваємо такі вимоги до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців

(повна назва підприємства, установи, організації)

№ п/п	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
...	

Оформити наші вимоги протоколом, направити їх роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців, представляти наші інтереси в колективному трудовому спорі, у тому числі формувати примирні органи, вчиняти інші дії, необхідні для вирішення колективного трудового спору, доручаємо

Варіант 1: профспілковому комітету підприємства (установи, організації).

Варіант 2: уповноваженому органу в складі:

- 1) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)
- 2) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)
- 3) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

Варіант 3:

_____ (прізвище, ім'я та по батькові, посада)
Чисельний склад найманих працівників: _____ осіб

_____ (повна назва підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу)
Підписний лист підписало _____ осіб

Підписи:

1. _____

- (прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)
2. _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)
3. _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)
4. _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)
5. _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)
6. _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)
7. _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)

Додаток 4

ПРОТОКОЛ

**засідання органу, уповноваженого представляти інтереси найманих
працівників підприємства, установи, організації в колективному
трудоному спорі**

“ _____ ” _____ 20 _____ року _____

(назва населеного пункту)

Присутні:

- 1.
- 2.
- 3.

Порядок денний:

Оформлення вимог до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Погодження органу, який буде представляти інтереси найманих працівників в колективному трудовому спорі.

Направлення вимог найманих працівників підприємства, установи, організації роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

1. Слухали: Інформацію про оформлення вимог найманих працівників до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Виступив: _____ з інформацією про висунення вимог найманими працівниками підприємства, установи, організації до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців шляхом збору підписів. Відповідно до частини першої статті 4 закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», вимоги є чинними, оскільки їх підтримало _____ найманих працівників, що дорівнює _____% відсоткам від загальної чисельності найманих працівників підприємства, установи, організації (_____ осіб).

Ухвалили: затвердити такі вимоги найманих працівників підприємства, установи, організації до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців:

№ п/п	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
...	

Результати голосування:

за – _____ осіб

проти – _____ осіб

утримались – _____ осіб

2. Слухали: Інформацію про погодження органу, який буде представляти інтереси найманих працівників підприємства, установи, організації в колективному трудовому спорі.

Виступили:

(всі особи, визначені в підписному листі як представники найманих працівників)

надали особисту згоду на входження до складу органу, шляхом збору підписів уповноваженого представляти інтереси найманих працівників підприємства, установи, організації в колективному трудовому спорі з роботодавцем або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Ухвалили: погодити наступний склад органу, уповноваженого представляти інтереси найманих працівників підприємства, установи, організації в

колективному трудовому спорі з роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців:

- 1.
- 2.
- 3.

Результати голосування:

за – _____ осіб
проти – _____ осіб
утримались – _____ осіб

3. **Слухали:** Інформацію про направлення вимог найманих працівників підприємства, установи, організації роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

Виступив: _____, роз'яснив порядок направлення вимог найманих працівників.

Ухвалили: направити протокол цього засідання, яким відповідно до частини третьої статті 4 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" оформлені вимоги найманих працівників підприємства, установи, організації, висунуті шляхом збору підписів, роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

Результати голосування:

за – _____ осіб
проти – _____ осіб
утримались – _____ осіб

Уповноважені представники найманих працівників:

(прізвище, ім'я та по батькові)

(прізвище, ім'я та по батькові)

(прізвище, ім'я та по батькові)

Додаток 5

**ПРОТОКОЛ
конференції найманих працівників**

(повна назва підприємства, установи, організації)
“ _____ ” _____ 20 ____ року _____

(назва населеного пункту)

Чисельний склад найманих працівників: _____ осіб**Присутні:** _____ делегатів конференції (реєстраційний лист додається)**Порядок денний:**

Обговорення і затвердження вимог найманих працівників до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Визначення органу (особи, осіб), що буде представляти інтереси найманих працівників.

1. Слухали:

Інформацію про затвердження вимог найманих працівників до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Виступили: _____

Вирішили: Затвердити такі вимоги найманих працівників до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців:

№ п/п	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
...	

і направити їх роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

Результати голосування:

за – _____ осіб

проти – _____ осіб

утримались – _____ осіб

2. Слухали: Інформацію про визначення органу (особи, осіб), що буде представляти інтереси найманих представників.

Виступили: _____

Вирішили: Доручити представляти інтереси найманих працівників підприємства (установи, організації), у тому числі формувати примирні органи, вчиняти інші дії, необхідні для вирішення колективного трудового спору,

Варіант 1: центральному комітету профспілки (раді профспілкових об'єднань).

Варіант 2: уповноваженому органу в складі:

1) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

2) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

3) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

Варіант 3:

(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

Результати голосування:

за – _____ осіб

проти – _____ осіб

утримались – _____ осіб

Голова конференції _____

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Секретар _____

(підпис)

(прізвище та ініціали)

**- Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу
вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур
під час страйку, затверджено наказом від 18 листопада 2008 року № 131**

Відповідно до положень Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (137/98-ВР) та частини 5 пункту 3 Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженого Указом Президента України від 17 листопада 1998 року N 1258, із змінами, внесеними Указом Президента України від 11 квітня 2007 року N 291, наказую:

1. Затвердити Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку (додається).

2. Керівникам структурних підрозділів Національної служби посередництва і примирення забезпечити дотримання норм Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку в процесі реалізації повноважень Національної служби посередництва і примирення, визначених Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (137/98-ВР), Положенням про Національну службу посередництва і примирення, затвердженим Указом Президента України від 17 листопада 1998 року N 1258, із змінами, внесеними Указом Президента України від 11 квітня 2007 року N 291.

3. Визнати таким, що втратив чинність наказ Національної служби посередництва і примирення від 4 серпня 2004 року N 113.

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Голова Національної служби посередництва і примирення О.Окіс

**Положення
про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення**

колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку

I. Загальні положення

1.1. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку (далі - Положення) розроблене відповідно до статті 44 Конституції України (254к/96-ВР), Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (137/98-ВР), інших законодавчих актів України та з врахуванням положень частини другої статті 3 Закону України "Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності" (1160-15).

1.2. Це Положення визначає відповідно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (137/98-ВР), інших законодавчих і нормативно-правових актів правові і організаційні засади проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, шляхи і форми сприяння Національною службою посередництва і примирення (далі - НСПП) вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) під час страйків.

1.3. Відповідно до статті 44 Конституції України (254к/96-ВР):

"Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.

Заборона страйку можлива лише на підставі закону".

1.4. Порядок здійснення права на страйк встановлено Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (137/98-ВР) (далі - Закон) і цим Положенням (далі - Положення).

1.5. Страйк відповідно до частини другої статті 17 Закону (137/98-ВР) застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

1.6. Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

1.7. Основні терміни:

колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення

чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю;

найманий працівник - фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю;

Національна служба посередництва і примирення - постійно діючий державний орган, який сприяє поліпшенню соціально-трудових відносин та запобігає виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), прогнозує їх та сприяє своєчасному їх вирішенню, здійснює посередництво для вирішення таких спорів (конфліктів);

незалежний посередник - це визначена за спільним вибором органу (особи), що очолює страйк, та власника або уповноваженого ним органу (представника), особа, яка сприяє встановленню взаємодії між найманими працівниками, які беруть участь у страйку, та власником або уповноваженим ним органом (представником), проведенню переговорів між ними, бере участь у виробленні узгоджувальною комісією угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

професійна спілка (профспілки) - добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання);

страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємств, установ, організацій (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

узгоджувальна комісія - орган, спільно утворений органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), призначений для пошуку шляхів вирішення колективного трудового спору (конфлікту), з використанням для цього усіх наявних можливостей.

II. Порядок прийняття рішення про оголошення страйку

2.1. Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншої організації, уповноваженої відповідно до статті 3 Закону (137/98-ВР) представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування.

2.2. В поданні виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншої організації, уповноваженої відповідно до статті 3 Закону (137/98-ВР) представляти інтереси найманих працівників, викладаються вимоги найманих працівників, що були предметом колективного трудового спору (конфлікту), причини, через які примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту), вказуються причини неможливості вирішення розбіжностей між сторонами іншим засобом, окрім страйку.

2.3. Рішення приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або 2/3 делегатів конференції.

2.4. Відповідно до цієї процедури приймається рішення про оголошення страйку і найманими працівниками структурного підрозділу або найманими працівниками, що належать до окремої категорії найманих працівників.

2.5. В рішенні про оголошення страйку вказуються:

перелік розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, які стали причиною для оголошення і проведення страйку;

дата і час початку страйку, його тривалість і передбачувана кількість учасників;

назва органу (особи), що очолює страйк;

пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку.

2.6. Рішення зборів (конференції) про оголошення страйку оформляється протоколом. Порушення положень частини першої статті 19 Закону (137/98-ВР) є підставою для визнання страйку в судовому порядку незаконним.

2.7. Оголошенню галузевого або територіального страйку передують конференція, збори, пленум або засідання іншого органу представників найманих працівників або профспілок, на яких заслуховується інформація уповноваженого органу про причини недосягнення згоди між сторонами. За підсумками обговорення можуть прийматися рекомендації про оголошення галузевого або територіального страйку, які направляються трудовим колективам або профспілкам, що знаходяться на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці або входять до відповідної галузі.

2.8. В рекомендаціях про оголошення страйку вказуються:

перелік розбіжностей сторін, які є підставою для оголошення і проведення страйку;

дата і час початку страйку, його тривалість і передбачувана кількість учасників;

назва органу (особи), що очолюватиме страйк;

пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємствах, в установах чи організаціях, що знаходяться на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці або входять до відповідної галузі, в період страйку.

Рекомендації про оголошення страйку оформляється протоколом.

2.9. Наймані працівники підприємств, галузі або адміністративно-територіальної одиниці самостійно приймають рішення про оголошення або неоголошення страйку на підприємствах, в установах, в організаціях в порядку, передбаченому частиною першою статті 19 Закону (137/98-ВР).

2.10. Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, в установах і організаціях, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території.

2.11. Відповідно до частини третьої статті 44 Конституції України (254к/96-ВР) та частини п'ятої статті 19 Закону (137/98-ВР) ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.

2.12. Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із власником або уповноваженим ним органом (представником).

III. Права та обов'язки найманих працівників під час страйку

3.1. Наймані працівники, які беруть участь у страйку, під час його проведення мають право:

- особисто вільно висловлювати свою волю щодо оголошення страйку та участі в страйку, що повинно бути закріплено у рішенні загальних зборів (конференції) трудового колективу;

- особисто обирати членів органу (визначати особу), що очолює страйк, та бути обраним до такого органу;

- бути обраним та брати участь в роботі примирних органів з метою врегулювання конфлікту;

- отримувати від органу (особи), що очолює страйк, інформацію про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

- брати участь в утворенні страйкового фонду з добровільних внесків і пожертвувань;

- брати участь у проведенні зборів, мітингів, пікетів з метою виконання висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог;

- отримувати матеріальну допомогу із страйкового фонду в разі його утворення;

- здійснювати контроль за виконанням угоди про вирішення колективного трудового спору;

- отримувати від власника або уповноваженого ним органу (представника) компенсацію збитків в розмірі, визначеному судом, в разі, якщо буде доведено, що власник або уповноважений ним орган порушив закони, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним або частковим задоволенням вимог найманих працівників;

- отримувати роз'яснення та консультації від НСПП та її відділень.

3.2. Наймані працівники, які не беруть участь у страйку, мають право:

- в разі неможливості забезпечення нормального функціонування підприємства - на збереження заробітної плати у розмірі не нижче від встановленого законодавством та колективним договором як за час простою не з вини працівника. Це право забезпечується працівникові при наявності письмової заяви на ім'я керівника підприємства про неможливість виконання обов'язків у зв'язку із зупинкою виробництва на час страйку;

- в разі можливості нормального функціонування підприємства - на допуск на підприємство, в окремі його структурні підрозділи.

3.3. Наймані працівники, які беруть участь у страйку, зобов'язані:

- чітко виконувати вимоги законодавства щодо порядку проведення страйку;

- дотримуватися законності та громадського порядку;

- дотримуватися вимог щодо забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому середовищу;

- у разі визнання в установленому Законом (137/98-ВР) порядку страйку незаконним прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку і розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органів (особі), що очолює страйк.

3.4. У ході участі у страйку наймані працівники зобов'язані дотримуватися вимог чинного законодавства України, насамперед Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (137/98-ВР) та цього Положення, пам'ятати, що, застосовуючи страйки як засіб захисту своїх прав, не можна порушувати права інших людей.

3.5. Наймані працівники під час страйку не мають права вдаватися до засобів та методів, які суперечать чинному законодавству або цьому Положенню, а саме:

- порушувати громадський порядок;
- вчиняти дії, які можуть становити загрозу життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу;
- чинити опір законним діям власника або уповноваженого ним органу щодо забезпечення життєдіяльності та нормального функціонування підприємства;
- створювати перешкоди для доступу на підприємство, в установу, організацію управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі у страйку;
- примушувати інших найманих працівників до участі у страйку.

3.6. У разі недотримання найманими працівниками під час страйку законності, до них можуть бути застосовані заходи відповідальності, передбачені статтями 28, 29, 30, 32, 33 Закону (137/98-ВР).

IV. Права та обов'язки органу (особи), що очолює страйк

4.1. Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку.

4.2. На виробничому рівні орган (особа), що очолює страйк, визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників одночасно з прийняттям рішення про оголошення страйку, про що вказується в протоколі зборів (конференції).

4.3. Галуzeвий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи. На галуzeвому і територіальному рівнях, одночасно з прийняттям рекомендацій про оголошення страйку, визначається орган (особа), що очолюватиме (координуватиме) страйк.

4.4. Орган (особа), що очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити власника або уповноважений ним орган (представника) про прийняття рішення

про оголошення страйку не пізніш ніж за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за п'ятнадцять днів.

4.5. Орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах прав, передбачених Законом (137/98-ВР), інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

4.6. До повноважень органу (особи), що очолює страйк, відносяться:

- проведення переговорів, консультацій від імені страйкуючих з власником або уповноваженим ним органом (представником), органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування;
- дотримання учасниками страйку громадського порядку, цілісності майна, недопущення заподіяння шкоди життю і здоров'ю людей;
- прийняття рішення про припинення страйку і підписання угоди з власником або уповноваженим ним органом (представником);
- управління страйковим фондом, у випадку його створення.

4.7. Орган (особа), що очолює страйк, має право:

- від імені страйкуючих проводити переговори, консультації з власником або уповноваженим ним органом (представником), органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування;
- отримувати інформацію від власника або уповноваженого ним органу (представника) стосовно стану виконання вимог найманих працівників;
- здійснювати управління страйковим фондом у випадку його створення;
- ініціювати створення примирних органів та брати участь в їх роботі;
- організовувати та проводити збори, мітинги, пікети з метою виконання висунутих найманими працівниками вимог;
- приймати рішення про припинення страйку;
- підписувати угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з власником або уповноваженим ним органом (представником);
- отримувати необхідні роз'яснення та консультації від НСПП.

4.8. Орган (особа), що очолює страйк, зобов'язаний:

- дотримуватися вимог Закону (137/98-ВР);
- погодити із власником або уповноваженим ним органом (представником) місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь;
- у разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства повідомити про це місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніш ніж за три дні;
- забезпечувати дотримання учасниками страйку законності та громадського порядку, недопущення заподіяння шкоди життю і здоров'ю людей;
- вжити необхідних заходів щодо забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, недопущення загрози навколишньому природному середовищу;

- попередити страйкуючих про протизаконність недопуску на територію підприємств, установ, організацій управлінського персоналу та працівників, які не беруть участь в страйку;

- підготувати фінансовий звіт про витрати страйкового фонду (у разі його створення);

- у разі визнання судом страйку незаконним провести збори (конференцію), на яких оприлюднити рішення суду і прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку;

- постійно інформувати працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

- надавати інформацію на вимогу власника або уповноваженого ним органу (представника) щодо термінів та умов проведення страйку;

- не пізніше ніж за три дні погоджувати із власником або уповноваженим ним органом проведення акцій протесту на території підприємства;

- сприяти власнику або уповноваженому ним органу (представнику) в здійсненні мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі, організації з метою забезпечення життєдіяльності підприємства, установи, організації під час страйку;

- попереджувати факти недопуску страйкуючими на підприємство, в установу, організацію управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі в страйку;

- надавати інформацію на запити НСПП;

- використати для врегулювання колективного трудового спору всі можливості, не заборонені законом.

4.9. Орган (особа), що очолює страйк, зобов'язаний під час страйку не лише дотримуватися вимог чинного законодавства в своїх діях та при прийнятті рішень по скеровуванню дій страйкуючих, але й забезпечувати дотримання законодавства з боку учасників страйку.

4.10. Орган (особа), що очолює страйк, не має права:

- ухилятися від проведення примирних процедур під час страйку;

- перешкоджати виконанню рішення суду про визнання страйку незаконним;

- перешкоджати заходам власника або уповноваженого ним органу (представника) по забезпеченню життєдіяльності підприємства та його функціонуванню;

- закликати страйкуючих на вчинення дій, які можуть загрожувати життю і здоров'ю людей та навколишньому природному середовищу, примушувати працівників до участі у страйку.

4.7. Повноваження органу (особи), що очолює страйк, припиняються після підписання угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття судом рішення про визнання страйку незаконним.

4.8. У разі недотримання під час страйку вимог чинного законодавства орган (особа), що очолює страйк, несе відповідальність, передбачену статтею

29, частиною другою статті 31, статтями 32, 33, 34 Закону (137/98-ВР), статтею 174 Кримінального кодексу України (2341-14).

V. Права та обов'язки власника або уповноваженого ним органу (представника) під час страйку

5.1. Власник або уповноважений ним орган (представник) зобов'язаний у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

5.2. Під час страйку власник або уповноважений ним орган має право:

- у терміни, визначені Законом (137/98-ВР), отримати від органу (особи), що очолює страйк, письмове повідомлення про прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку;

- отримати від органу (особи), що очолює страйк, інформацію та матеріали про причини прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку;

- при наявності визначених чинним законодавством підстав заборонити перебування страйкуючих на території підприємства, установи, організації або проведення акцій протесту під час страйку;

- звернутися відповідно до статті 23 Закону (137/98-ВР) до суду із заявою про визнання страйку незаконним;

- отримувати роз'яснення та консультації від НСПП;

- вимагати від органу (особи), що очолює страйк, та від страйкуючих додержання законності та громадського порядку;

- у разі місцеперебування страйкуючих на території підприємства, установи, організації вимагати від органу (особи), що очолює страйк, а також від страйкуючих дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку, дотримання права на нормальні умови праці тих, хто не бере участі у страйку, недопущення дій, які б перешкоджали життєдіяльності підприємства, збереженню майна;

- ініціювати проведення примирних процедур та брати участь в їх роботі;

- підписувати угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

5.3. Під час страйку власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

- дотримуватися вимог цього Закону (137/98-ВР) та чинного законодавства України;

- після отримання від органу (особи), що очолює страйк, письмового повідомлення про прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку попередити постачальників і споживачів, транспортні організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку;

- разом із органом (особою), що очолює страйк, розглянути питання місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь;

- своєчасно повідомити орган (особу), що очолює страйк, про погодження або обґрунтовану відмову у погодженні питань про проведення акцій протесту на території підприємства, установи, організації;

- вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєдіяльності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу;

- звернутися із заявою до відповідних правоохоронних органів у разі перешкоджання з боку страйкуючих нормальному функціонуванню підприємства та наявності протизаконних фактів недопуску на територію підприємства, установи, організації управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі у страйку, що може становити загрозу життєдіяльності підприємства, життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу;

- вести облік працівників, які не беруть участі у страйку;

- не пізніше ніж наступного дня після закінчення страйку надати належним чином оформлену інформацію за формою "1-ПВ страйк" до органів державної статистики та відповідного відділення НСПП;

- забезпечити збереження заробітної плати у розмірі не нижче від встановленого законодавством та колективним договором як за час простою не з вини працівника за працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки;

- своєчасно розглядати пропозиції органу (особи), що очолює страйк, щодо шляхів вирішення конфлікту та надавати письмові відповіді;

- брати участь у роботі примирних органів з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та припинення страйку;

- надавати інформацію, довідки стосовно питань, які стали причиною оголошення страйку, на запити органу (особи), що очолює страйк;

- своєчасно надавати відповіді та будь-яку інформацію, необхідну для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), на запити НСПП та відповідного відділення НСПП;

- використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законом;

- у разі порушення законів, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсувати збитки учасникам страйку у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

5.4. Під час оголошення та проведення страйку власник або уповноважений ним орган (представник) повинен дотримуватися законності та забезпечити дотримання вимог законодавства, насамперед, про працю на підприємстві, в установі, організації.

Власник або уповноважений ним орган під час страйку не має права:

- ухилятися від проведення примирних процедур та переговорів;

- відмовляти органу (особі), що очолює страйк, працівникам НСПП в наданні інформації, необхідної для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту);

- приховувати інформацію про страйк шляхом ненадання звітності за встановленою формою до органів статистики та НСПП;

- перешкоджати участі найманих працівників в страйку будь-яким засобом.

5.5. У разі недотримання власником або уповноваженим ним органом (представником) під час страйку вимог чинного законодавства України до нього можуть бути застосовані заходи відповідальності, передбачені статтями 29, 31, 33, 34 Закону (137/98-ВР).

VI. Права та обов'язки місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування під час страйку

6.1. Відповідно до пункту 5 частини першої статті 24 Закону України "Про місцеві державні адміністрації" (586-14) місцеві державні адміністрації сприяють вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), в тому числі і під час страйку.

6.2. Відповідно до пункту 9 частини першої статті 34 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" (280/97-ВР) виконавчі органи сільських, селищних, міських рад беруть участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на відповідній території, в тому числі і під час страйку.

6.3. За зверненням НСПП, органу (особи), що очолює страйк, чи власника або уповноваженого ним органу (представника) місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування направляють в установленому порядку своїх представників для участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) під час страйку.

6.4. У разі проведення зборів, мітингів, походів, демонстрацій і пікетів за межами підприємства місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування повинні отримати від органу (особи), що очолює страйк, повідомлення про запланований захід не пізніше ніж за три дні.

6.5. Орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування розглядає заяву про проведення зборів, мітингів, походів, демонстрацій і пікетів під час страйку і повідомляє орган (особу), що очолює страйк, про прийняте рішення не пізніше як за два дні до часу проведення заходу, зазначеного в заяві.

6.6. Орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування має право при потребі запропонувати тим, хто звернеться із заявою, інші час і місце проведення заходу.

6.7. Рішення органу виконавчої влади чи органу місцевого самоврядування може бути оскаржене в судовому порядку.

6.8. Орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування забезпечує необхідні умови для проведення зборів, мітингів, походів, демонстрацій і пікетів.

6.9. Місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування зобов'язаний вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу.

VII. Забезпечення життєдіяльності підприємства під час страйку

7.1. Відповідно до статті 26 Закону (137/98-ВР) "Власник або уповноважений ним орган (представник), місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), що очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу".

7.2. Під час страйку власник або уповноважений ним орган (представник) забезпечує здійснення заходів щодо забезпечення життєдіяльності підприємства, установи, організації, зокрема, щодо:

- збереження майна;
- додержання законності та громадського порядку;
- недопущення загрози життю і здоров'ю людей;
- недопущення загрози навколишньому природному середовищу;
- забезпечення енерго - та теплопостачання;
- забезпечення функціонування електричного зв'язку;
- протипожежної безпеки;
- охорони приміщень та території;
- забезпечення правил проїзду та стоянки транспортних засобів;
- забезпечення проведення планово-попереджувальних ремонтів, оглядів електроустановок, вентиляційного, технологічного та іншого інженерного обладнання;
- проведення невідкладних ремонтних та ремонтно-відновлювальних робіт;
- зберігання сировини, напівфабрикатів і готової продукції як в приміщеннях, так і на території;
- утримання виробничих, побутових та інших приміщень, території відповідно до вимог санітарних норм;
- проведення періодичних оглядів території, будівель, виробничих і службових приміщень з метою контролю за утриманням шляхів евакуації, протипожежних перепон, розривів, під'їздів і доріг, засобів пожежегасіння (гідрантів, внутрішніх пожежних кранів, вогнегасників) і вжиття термінових заходів для усунення виявлених порушень та недоліків;
- контролю за справністю приладів опалення, вентиляції, електроустановок, технологічного і виробничого обладнання і вжиття заходів до усунення виявлених несправностей.

7.3. Власник або уповноважений ним орган (представник) та орган (особа), що очолює страйк, можуть визначати і інші заходи щодо забезпечення життєдіяльності підприємства, установи, організації під час страйку з врахуванням специфіки виробничої діяльності.

7.4. Під час страйку забезпечується допуск на підприємство, в установу, організацію управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі в страйку.

VIII. Проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій під час страйку

8.1. Відповідно до статті 39 Конституції України (254к/96-ВР)

"Громадяни мають право збиратися мирно, без зброї і проводити збори, мітинги, походи і демонстрації, про проведення яких завчасно сповіщаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування.

Обмеження щодо реалізації цього права може встановлюватися судом відповідно до закону і лише в інтересах національної безпеки та громадського порядку - з метою запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей".

8.2. Рішення про організацію зборів, мітингів, походів і демонстрацій під час страйку на виробничому рівні приймається органом (особою), що очолює страйк. В рішенні визначаються мета, форма, місце проведення заходів або маршрути руху, час їх початку і закінчення, організатори.

8.3. Рекомендації про організацію зборів, мітингів, походів і демонстрацій під час страйку на територіальному, галузевому рівнях приймається органом (особою), що очолює страйк. В рекомендаціях визначаються мета, форма, місце проведення заходів або маршрути руху, час їх початку і закінчення, організатори.

8.4. Наймані працівники самостійно приймають рішення щодо своєї участі в зборах, мітингах, походах і демонстраціях. Ніхто не може бути примушений до участі або неучасті в зборах, мітингах, походах і демонстраціях.

8.5. В разі проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій на підприємствах, в установах і організаціях орган (особа), що очолює страйк, направляє заяву власникам або уповноваженим ними органам (представникам).

8.6. В разі проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій за межами підприємств, установ, організацій заява про проведення зборів, мітингів, вуличних походів або демонстрацій направляється відповідним органам місцевого самоврядування або місцевим органам виконавчої влади.

8.7. Заява про проведення зборів, мітингів, вуличних походів або демонстрацій подається у письмовій формі не пізніше ніж за три дні до намічуваної дати їх проведення. В заяві зазначається мета, форма, місце проведення заходу або маршрути руху, час його початку і закінчення, передбачувана кількість учасників, прізвища, імена, по батькові уповноважених (організаторів), місце їх проживання і роботи, дата подачі заяви.

8.8. Орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування розглядає заяву про проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій під час страйку і повідомляє орган (особу), що очолює страйк, про прийняте рішення не пізніш як за два дні до часу проведення заходу, зазначеного в заяві.

8.9. Орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування має право при потребі запропонувати органу (особі), що очолює страйк, інші час і місце проведення заходу.

8.10. Рішення органу виконавчої влади чи органу місцевого самоврядування може бути оскаржене в судовому порядку.

8.11. Орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування забезпечує необхідні умови для проведення зборів, мітингу, походу або демонстрації.

8.12. Збори, мітинги, походи і демонстрації в ході колективних трудових спорів (конфліктів) проводяться відповідно до цілей, зазначених у заяві, а також у визначені строки і в обумовленому місці.

8.13. При проведенні зборів, мітингів, походів і демонстрацій орган (особа), що очолює страйк, а також учасники зобов'язані дотримуватися законів України, громадського порядку, не допускати дій, що створюють загрозу життю і здоров'ю людей або ж можуть заподіяти матеріальну шкоду юридичним і фізичним особам.

ІХ. Розгляд і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку

9.1. Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

9.2. Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку здійснюється шляхом:

- проведення переговорів між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), в тому числі із залученням до участі в переговорах незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП;

- утворення органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником) узгоджувальної комісії, в тому числі із залученням до участі в роботі узгоджувальної комісії незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП.

9.3. Рішення про утворення узгоджувальної комісії, залучення до участі в роботі узгоджувальної комісії незалежного посередника приймається спільно власником або уповноваженим ним органом (представником) та органом (особою), що очолює страйк. Порядок визначення представників до узгоджувальної комісії визначається власником або уповноваженим ним органом (представником) та органом (особою), що очолює страйк, самостійно.

9.4. Представниками органу (особи), що очолює страйк, в узгоджувальній комісії можуть бути наймані працівники, які беруть участь в страйку, або ж уповноважені професійних спілок, членами яких є учасники страйку, які отримали повноваження органу (особи), що очолює страйк, на представлення їх інтересів в узгоджувальній комісії.

9.5. Представниками власника або уповноваженого ним органу (представника) в узгоджувальній комісії можуть бути особи, визначені власником або уповноваженим ним органом (представником).

9.6. Визначення представників органу (особи), що очолює страйк, та власника або уповноваженого ним органу (представника) до узгоджувальної комісії оформляється відповідним рішенням.

9.7. Незалежний посередник - це визначена за спільним вибором органу (особи), що очолює страйк, та власника або уповноваженого ним органу

(представника) особа, яка сприяє встановленню взаємодії між найманими працівниками, які беруть участь у страйку, та власником або уповноваженим ним органом (представником), проведенню переговорів, бере участь у виробленні узгоджувальною комісією угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Основною метою діяльності незалежного посередника є досягнення довіри між найманими працівниками, які беруть участь у страйку, та власником або уповноваженим ним органом (представником), встановлення взаємодії між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), сприяння органу (особі), що очолює страйк, та власнику або уповноваженому ним органу (представнику) у виробленні угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Діяльність незалежного посередника не може зазнавати втручання з боку будь-якого органу, організації, фізичної особи з метою перешкоджання веденню переговорів між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), спонукання незалежного посередника до нав'язування органу (особі), що очолює страйк, та власнику або уповноваженому ним органу (представникові) прийняття певного рішення.

Відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирних процедурах незалежного посередника, здійснюється відповідно до Положення про порядок відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) незалежного посередника, членів примирної комісії і трудового арбітражу, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення, Міністерства фінансів України і Міністерства праці та соціальної політики України від 01.12.1999 року N 116/308/210.

9.8. Процедура залучення незалежного посередника до участі в роботі узгоджувальної комісії по виробленню угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку визначається Положенням про посередника, яке затверджується НСПП.

Незалежний посередник приступає до виконання повноважень незалежного посередника з моменту отримання письмового доручення від органу НСПП, про що він повідомляє орган (особу), що очолює страйк, та власника або уповноважений ним орган (представника) протягом доби.

9.9. Незалежний посередник має право:

- брати участь в усіх засіданнях узгоджувальної комісії;
- проводити консультації з окремими членами узгоджувальної комісії;
- проводити консультації з органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником);
- пропонувати членам узгоджувальної комісії, органу (особі), що очолює страйк, та власнику або уповноваженому ним органу (представникові) для обговорення та відбору різні варіанти вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

безоплатно отримувати від органу (особи), що очолює страйк, та власника або уповноваженого ним органу (представника), НСПП, органів

виконавчої влади та органів місцевого самоврядування інформацію, необхідну для проведення аналізу, розрахунків, підготовки обґрунтувань;

отримувати копію угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та копію протоколу про розбіжності, якщо колективний трудовий спір (конфлікт) не врегульовано, в день їх підписання органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), представниками сторін;

попереджати членів узгоджувальної комісії про допущені ними чи можливі порушення норм чинного законодавства;

повідомляти орган (особу), що очолює страйк, та власника або уповноважений ним орган (представника) про можливі наслідки недосягнення ними згоди по суті колективного трудового спору (конфлікту).

9.10. Незалежний посередник під час участі в роботі узгоджувальної комісії зобов'язаний:

дотримуватись норм Закону (137/98-ВР), інших законодавчих та нормативно-правових актів;

вивчити суть і причини оголошення найманими працівниками страйку перед початком роботи в узгоджувальній комісії;

з'ясувати наявність достатніх повноважень у членів узгоджувальної комісії для підготовки угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

сприяти створенню в узгоджувальній комісії атмосфери, сприятливої для з'ясування позицій органу (особи), що очолює страйк, та власника або уповноваженого ним органу (представника) і пошуку компромісу;

не вдаватись до упередженості або тиску по відношенню до органу (особи), що очолює страйк, та власника або уповноваженого ним органу (представника);

не оприлюднювати у будь-який спосіб свої висновки по суті колективного трудового спору (конфлікту) під час примирної процедури без згоди на те органу (особи), що очолює страйк, та власника або уповноваженого ним органу (представника).

9.11. Основним завданням узгоджувальної комісії є вироблення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), що може задовольнити найманих працівників - учасників страйку та власника або уповноважений ним орган (представника).

9.12. Відповідно до цього завдання узгоджувальна комісія здійснює такі функції:

- обмін думками представників органу (особи), що очолює страйк, та власника або уповноваженого ним органу (представника) про умови та порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

- консультації представників органу (особи), що очолює страйк, та власника або уповноваженого ним органу (представника) із заінтересованими органами державної влади, іншими компетентними організаціями, установами та фізичними особами;

- обговорення варіантів вирішення колективного трудового спору (конфлікту) і вибір з них найбільш прийняттого рішення;
- підготовка проекту угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

9.13. Рішення узгоджувальної комісії підписується членами узгоджувальної комісії.

9.14. На підставі рішення узгоджувальної комісії або результатів переговорів органу (особи), який очолює страйк, та власника або уповноваженого ним органу (представника) вони укладають угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

9.15. Пропозицію укласти угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) може зробити орган (особа), який очолює страйк, чи власник або уповноважений ним орган (представник).

9.16. Відповідь сторони, якій адресована пропозиція укласти угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), про її прийняття повинна бути повною і безумовною.

9.17. Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є укладеною, якщо орган (особа), який очолює страйк, і власник або уповноважений ним орган (представник) досягли згоди з усіх істотних умов угоди.

Істотними умовами угоди є умови про предмет угоди, умови, що визначені законом як істотні, а також усі ті умови, щодо яких за заявою органу (особи), що очолює страйк, чи власника або уповноваженого ним органу (представника) має бути досягнуто згода.

9.18. Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) укладається в письмовій формі.

9.19. Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є укладеною з моменту її підписання органом (особою), який очолює страйк, і власником або уповноваженим ним органом (представником).

9.20. Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) має містити спільне рішення про строки і шляхи вирішення колективного трудового спору (конфлікту) по кожній із заявлених вимог окремо.

9.21. Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) набирає чинності з моменту її підписання.

9.22. Контроль за виконання умов угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) або уповноваженими ними органами (особами) та НСПП.

Х. Сприяння Національної служби посередництва і примирення вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку

10.1. Після прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку НСПП рекомендує органу (особі), що очолює страйк, та власнику або уповноваженому ним органу (представнику) невідкладно розпочати переговори і проведення примирних процедур по вирішенню розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, які стали причиною прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку.

10.2. НСПП ініціює утворення органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником) узгоджувальної комісії, в тому числі за участю незалежного посередника та за участю представника НСПП.

10.3. НСПП на прохання органу (особи), що очолює страйк, чи власника або уповноваженого ним органу (представника) пропонує кандидатури незалежних посередників для участі в роботі узгоджувальної комісії.

10.4. Відповідно до частини другої статті 16 Закону (137/98-ВР) представники НСПП можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його етапах, в тому числі і під час страйку.

10.5. На прохання органу (особи), що очолює страйк, чи власника або уповноваженого ним органу (представника) НСПП направляє своїх спеціалістів, експертів для участі в переговорах між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), в роботі узгоджувальної комісії і виробленні угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

10.6. НСПП:

- сприяє встановленню контактів між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником);

- перевіряє, в разі необхідності, повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);

- консультує орган (особу), що очолює страйк, та власника або уповноважений ним орган (представника) з питань:

- компетенції органів стосовно задоволення вимог, які є причиною прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку чи виконання яких сприятиме їх вирішенню;

- застосування нормативно-правових актів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку;

10.7. залучає до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) під час страйку народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування;

10.8. координує роботу узгоджувальної комісії;

10.9. попереджає орган (особу), що очолює страйк, та власника або уповноважений ним орган (представника) про порушення ними вимог чинного законодавства під час примирних процедур під час страйку та можливі наслідки таких порушень.

10.10. Якщо у вимогах найманих працівників, які стали причиною прийняття ними рішення про страйку, містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, НСПП надсилає свої рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і проінформувати про прийняті ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та НСПП.

XI. Визнання страйку незаконним

11.1. Відповідно до частин першої та другої статті 23 Закону (137/98-ВР):

"Заява власника або уповноваженого ним органу (представника) про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку.

Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у семиденний строк".

11.2. Незаконними відповідно до статті 22 Закону (137/98-ВР) визнаються страйки, які:

11.2.1. оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;

11.2.2. оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень:

11.2.2.1. статті 2. "Поняття колективного трудового спору (конфлікту)" Закону (137/98-ВР):

"Колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова 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";

11.2.2.2. статті 4. "Формування вимог найманих працівників, профспілок" Закону (137/98-ВР):

"Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються:

у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок - рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок;

у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) - конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються власнику або уповноваженому ним органу (представнику)";

11.2.2.3. статті 6. "Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту)" Закону (137/98-ВР):

"Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника чи уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника чи уповноваженого ним органу (представника) або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом (137/98-ВР), закінчилися, а відповіді від власника не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати власника чи уповноважений ним орган (представника), місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення";

11.2.2.4. частини першої статті 12. "Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем" Закону (137/98-ВР):

"Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій";

11.2.2.5. частини п'ятої статті 12. "Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем" Закону (137/98-ВР):

"Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися";

11.2.2.6. частини першої статті 19. "Рішення про оголошення страйку" Закону (137/98-ВР):

"Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням органу профспілкової чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої згідно із статтею 3 цього Закону (137/98-ВР) представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом";

11.2.2.7. частини третьої статті 19. "Рішення про оголошення страйку" Закону (137/98-ВР):

"Наймані працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві";

11.2.2.8. частини шостої статті 19. "Рішення про оголошення страйку" Закону (137/98-ВР):

"Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити власника або уповноважений ним орган (представника) не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за п'ятнадцять днів";

11.2.3. розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог статті 20, частин другої та третьої статті 24 Закону (137/98-ВР);

11.2.3.1. статті 20. "Керівництво страйком" Закону (137/98-ВР);

"Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку.

Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи.

Орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах прав, передбачених цим Законом (137/98-ВР), інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку";

11.2.3.2. частини другої статті 24. "Випадки, за яких забороняється проведення страйку" Закону (137/98-ВР);

"Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку";

11.2.3.3. частини третьої статті 24. "Випадки, за яких забороняється проведення страйку" Закону (137/98-ВР);

"У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни";

11.2.4. які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених Законом (137/98-ВР).

11.3. Відповідно до частини третьої статті 23 Закону (137/98-ВР);

"Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органіві (особі), що очолює страйк".

XII. Відповідальність сторін колективних трудових спорів (конфліктів) та учасників примирних процедур

Розділом IV Закону (137/98-ВР) встановлена відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти):

12.1. Відповідно до статті 29 Закону (137/98-ВР):

"Особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством".

12.2. Відповідно до статті 30 Закону (137/98-ВР):

"Працівники, які беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним, несуть відповідальність згідно із законодавством".

12.3. Відповідно до частини першої статті 31 Закону (137/98-ВР):

"Особи, які винні у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів, утворених відповідно до цього Закону (137/98-ВР), а також рішень органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування чи їх посадових осіб щодо вирішення колективного трудового спору, несуть дисциплінарну, цивільно-правову або адміністративну відповідальність згідно із законодавством".

12.4. Відповідно до частини другої статті 31 Закону (137/98-ВР):

особи, які представляють інтереси сторін і які допустили порушення положень:

12.4.1. частин п'ятої, восьмої, дев'ятої статті 19 Закону (137/98-ВР):

"Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із власником або уповноваженим ним органом (представником).

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні".

12.4.2. частини третьої статті 23 Закону (137/98-ВР):

"Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органіві (особі), що очолює страйк", а також посадові особи, які допустили порушення положень:

12.4.3. частини другої статті 5 Закону (137/98-ВР):

"Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції уповноваженого власником органу (представника), він зобов'язаний надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящего органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів";

12.4.4. частини четвертої статті 16 Закону (137/98-ВР):

"Якщо у вимогах найманих працівників чи профспілки містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого

самоврядування, Національна служба посередництва і примирення надсилає свої рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і проінформувати про прийняті ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та Національну службу посередництва і примирення", притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством.

12.5. Відповідно до статті 32 Закону (137/98-ВР):

"Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. До зазначених осіб не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 Кодексу законів про працю України (322-08)".

12.6. Відповідно до статті 33 Закону (137/98-ВР):

"Особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно із законодавством".

12.7. Відповідно до статті 34 Закону (137/98-ВР):

"Збитки, заподіяні в результаті страйку іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законодавством.

Збитки, заподіяні власникові або уповноваженому ним органу (представнику) страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

Власник або уповноважений ним орган (представник), який порушив закони України, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать)".

12.8. Відповідно до статті 174 Кримінального кодексу України (2341-14):

"Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій - карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до трьох років".

XIII. Порядок обчислення строків

13.1. Обчислення строків під час проведення страйків як крайніх засобів вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), які визначені Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (137/98-ВР) і цим Положенням, здійснюється відповідно до глави 18

"Визначення та обчислення строків" розділу У "Строки та терміни. Позовна давність" Цивільного кодексу України (435-15).

13.2. Строки обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями.

Перебіг строку починається з наступного дня після відповідної календарної дати або настання події, з якою пов'язано його початок.

Строк, що визначений роками, спливає у відповідні місяць та число останнього року строку.

Строк, що визначений місяцями, спливає у відповідне число останнього місяця строку.

Строк, що визначений у півмісяця, дорівнює п'ятнадцяти дням.

Якщо закінчення строку, визначеного місяцем, припадає на такий місяць, у якому немає відповідного числа, строк спливає в останній день цього місяця.

Строк, що визначений тижнями, спливає у відповідний день останнього тижня строку.

Якщо останній день строку припадає на вихідний, святковий або неробочий день, що визначений відповідно до закону у місці вчинення певної дії, днем закінчення строку є перший за ним робочий день.

Якщо строк встановлено для вчинення дії, вона може бути вчинена до закінчення останнього дня строку. У разі, якщо ця дія має бути вчинена в установі, то строк спливає тоді, коли у цій установі за встановленими правилами припиняються відповідні операції.

Письмові заяви та повідомлення, здані до установи зв'язку до закінчення останнього дня строку, вважаються такими, що здані своєчасно.

**Рекомендації щодо порядку вирішення колективних трудових спорів
(конфліктів) з метою захисту прав працівників.**

РОЗДІЛ І.

ЗАКОНОДАВЧІ ВИМОГИ ДО ПРОВЕДЕННЯ СТРАЙКУ

Основними законодавчими актами України, що встановлюють право на страйк та регулюють процедуру реалізації даного права є:

- Конституція України (стаття 44);
- Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Також є цілий ряд положень та інструкцій виданих Національною службою посередництва і примирення, які регулюють процедуру проведення страйку та передстрайкові етапи вирішення колективного трудового спору.

Національне законодавство передбачає процедури, яким необхідно слідувати з моменту виникнення колективного трудового спору до початку страйку, це умови, виконання яких є обов'язковим для працівників та їх організацій під час реалізації права на страйк.

І одною з найголовніших вимог є вичерпання всіх можливостей вирішення колективного трудового спору за допомогою процедур примирення до початку оголошення страйку.

Визначення страйку міститься в статті 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Згідно з нею ***страйк*** – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу), ***що застосовуються як крайній засіб вирішення колективного трудового спору*** або конфлікту (коли всі інші можливості вичерпано).

!Страйк не правомірно застосовувати без дотримання процедур вступу та вирішення колективного трудового спору!

РОЗДІЛ ІІ.

ВИМОГИ ПРАЦІВНИКІВ

Статтею 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в залежності від рівня, визначено сторони спору, а саме:

на виробничому рівні - наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів **або** первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація з однієї сторони та роботодавець з іншої (**далі – Сторона**

роботодавця). За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

на галузевому, територіальному рівнях - наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи з однієї сторони та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці з іншої сторони (**далі – Сторона роботодавця**);

на національному рівні - наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи з однієї сторони та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України з іншої сторони (**далі – Сторона роботодавця**).

Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

2.1. Формування вимог

Першим етапом є висунення вимог профспілки до Сторони роботодавця.

Статтею 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено, що колективним трудовим спором є розбіжності, що виникли між сторонами соціально – трудових відносин з приводу:

а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту (це можуть бути розбіжності з приводу):

- нормування і оплати праці;
- умов і охорони праці;
- регулювання режиму роботи, тривалості робочого часу та часу відпочинку;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- поділу і кооперації праці;
- організації і обслуговування робочих місць;
- організації підбору персоналу і його розвитку;
- соціальних гарантій, компенсацій, пільг;
- комунально-побутового обслуговування;
- санітарно-побутового обслуговування;
- медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- організації громадського харчування і питного режиму на виробництві;

- інших питань;

б) укладення чи зміни колективного договору, угоди, зокрема на виробничому рівні;

в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень (на виробничому рівні це можуть бути розбіжності з приводу виконання положень колективного договору:

- про забезпечення продуктивної зайнятості;

- про нормування і оплату праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо), в тому числі щодо заборгованості із заробітної плати, своєчасної її виплати;

- про умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

- про зміни в організації виробництва і праці;

- про встановлення гарантій, компенсацій, пільг;

- про забезпечення соціального страхування;

- про режим роботи, тривалість робочого часу та часу відпочинку;

- про умови й охорону праці;

- про забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;

- про участь трудового колективу у формуванні, поділі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);

- про гарантії діяльності профспілкових або інших представницьких організацій працівників;

- про передбачені ним додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги;

- щодо інших питань стосовно регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин;

г) невиконання вимог законодавства про працю, зокрема, з питань:

- гарантій при укладенні, зміні та припиненні трудових договорів (контрактів) працівників;

- регулювання режиму роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку,

- нормування і оплати праці,;

- гарантій й компенсацій (пільг);

- охорони праці, у тому числі щодо відшкодування у встановленому порядку шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров'я;

- гарантій зайнятості, умов і охороні праці жінок;

- гарантій зайнятості, умов і охороні праці молоді;

- надання пільг працівникам, які поєднують роботу з навчанням;

- гарантій діяльності профспілкової або іншої представницької організації працівників;

- забезпечення державного соціального страхування;

- з інших питань, які регулюються чинним законодавством про працю.

В залежності від підстав висунення вимог, що передбачені статтею 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», змінюється порядок вирішення колективного трудового спору.

Якщо висунуті вимоги відносяться до пунктів «а» та «б», то розгляд колективного трудового спору здійснюється примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у встановлені строки – трудовим арбітражем.

Якщо ж вимоги підпадають під пункти «в» та «г» - розгляд колективного трудового спору здійснюється трудовим арбітражем.

! Необхідно дуже зважено підійти до висунення вимог, адже від цього залежать і терміни вирішення колективного трудового спору мирним шляхом!

В ситуації, яка склалася найбільш вірогідними причинами висунення вимог та вступу в колективний трудовий спір є:

- запровадження неповного робочого дня, тижня без погодження з профспілковими органами;
- масове звільнення найманих працівників, локаут без погодження з профспілковими органами;
- заборгованість із заробітної плати;
- впровадження як тимчасового заходу виплати заробітної плати нижчої від законодавчо встановленого розміру (відповідно до Угод) без погодження з профспілковими органами;
- виплата заробітної плати меншої від мінімальної встановленої законодавством, або передбаченої галузевою, регіональною і генеральною угодою;
- невиконання зобов'язань колективного договору в сфері охорони праці.

Всі вище перераховані підстави підпадають під пункти «в» та «г», це дасть змогу значно скоротити процедуру вирішення спору та без розгляду колективного трудового спору примирною комісією перейти безпосередньо до його розгляду трудовим арбітражем.

☝ Слід пам'ятати, що Рішення трудового арбітражу, на відміну від рішення примирної комісії, є обов'язковим для виконання лише у разі, якщо сторони про це попередньо домовляться.

! Вимоги мають адресуватися належній Стороні роботодавця – тобто органу чи особі, які компетентні задовольнити вимоги працівників!

2.2. Затвердження вимог на виробничому рівні:

Затвердження вимог працівників або профспілки на виробничому рівні і визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси, загальними зборами або конференцією здійснюється наступним чином:

- збори скликаються з ініціативи виборного профспілкового органу чи іншого уповноваженого працівниками органу або ініціативної групи

працівників, а також за пропозицією не менш як третини від загальної кількості штатних працівників;

- збори працівників є правомочними при наявності на них більше половини працівників, які є штатними працівниками підприємства, установи, організації, окремого структурного підрозділу, окремої категорії працівників;
- конференції представників працівників можуть скликатися, у випадках, коли скликання зборів утруднене через багатозмінність або територіальну роз'єднаність цехів, відділів, дільниць та інших структурних підрозділів;
 - конференція представників працівників є правомочною, якщо в ній бере участь не менше трьох четвертих обраних представників працівників (делегатів конференції).
- або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

Вимоги працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються Стороні роботодавця.

Відповідно до п. 2.2.5 Положення НСПП № 66 від 26.09.2014 р. «Про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок», у випадках, коли скликання загальних зборів найманих працівників ускладнене через багато змінність або територіальну роз'єднаність цехів, відділів та інших структурних підрозділів, скликання конференції найманих працівників повинно відбуватися з дотриманням наступних норми представництва:

- 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 працівників, у разі необхідності, можуть бути встановлені інші норми представництва на засадах пропорційного представництва працівників підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

! Ініціатива про скликання зборів або конференції доводиться до відома працівників не пізніше як за 7 днів до їх проведення із зазначенням часу скликання, місця проведення, питань, які передбачається внести на їх розгляд обговорення.

У зборах можуть брати участь всі штатні працівники.

Національна служба посередництва і примирення в своєму Положенні НСПП № 66 від 26.09.2014 р. «Про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок» зазначає, що в роботі зборів має право брати участь Сторона роботодавця, представники місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, працівники Національної служби посередництва і примирення та за згодою учасників даних загальних зборів (конференції) інші представники громадських об'єднань.

Необхідно зазначити, що в кожному конкретному випадку профспілка має визначитись щодо доцільності перебування на зборах або конференції Сторони роботодавця, адже вона може впливати на працівників психологічно, що буде заважати ухвалити належне рішення.

До компетенції зборів, конференції належить:

- 1) формування і затвердження вимог працівників;
- 2) обрання органу, уповноваженого представляти інтереси працівників в колективному трудовому спорі.

Рішення загальних зборів (конференції) найманих працівників приймаються відкритим або таємним голосуванням та вважаються чинними у разі, коли за них проголосувала така кількість учасників загальних зборів (конференції), яка складає за їх повноваженнями не менше ніж половини працюючих членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх окремого структурного підрозділу.

За результатами зборів (конференції) складається протокол, який підписується головою і секретарем зборів (конференції). До протоколу зборів (конференції) додаються матеріали реєстрації їх учасників (список працівників, які були присутніми на зборах, або список представників працівників та протокол (висновок) мандатної (лічильної) комісії).

Також затвердження вимог працівників та визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси може бути здійснено **шляхом збору підписів**.

Профспілковий орган чи ініціативна група працівників виготовляють підписні листи, в яких зазначаються вимоги, які пропонуються до висунення працівників та орган чи особа, які пропонуються для представлення інтересів працівників. Працівники розглядають пропозиції і добровільно ставлять свої підписи в підписному листі.

Після завершення збору підписів працівників результати збору підписів узагальнюються органом, уповноваженим представляти інтереси найманих працівників, про що складається протокол.

Вимоги працівників вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу або окремої категорії працівників.

2.3. Затвердження вимог на галузевому, територіальному, національному рівнях

Затвердження вимог працівників або профспілки на галузевому, територіальному або національному рівнях і визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси здійснюється наступним чином:

- у випадках, коли інтереси працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок - рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок;

- Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються Стороні роботодавця.

- у випадках, коли інтереси працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) - конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

- Конференція представників працівників є правомочною, якщо в ній бере участь не менше трьох четвертих обраних представників працівників.

Затвердження вимог найманих працівників і визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси, конференцією представників підприємств, установ, організацій здійснюється у наступному порядку:

- **конференція скликається** з ініціативи виборного профспілкового органу чи іншого уповноваженого працівниками органу або ініціативної групи працівників;

- не пізніше як за два тижні до проведення конференції ініціатор скликання повідомляє працівників підприємств, установ, організацій відповідної галузі або території щодо часу скликання, місця проведення конференції, питань, які передбачається винести на її обговорення;

- відповідно до п. 3.2.5. Положення НСПП № 66 від 26.09.2014 р. «Про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок» для проведення конференції представників підприємств, установ, організацій відповідної галузі або території встановлено наступні норми представництва:

- - на територіальному рівні – 1 представник від 100 найманих працівників;

- - на галузевому рівні – 1 представник від 500 найманих працівників (в галузях, в яких працює більше 200 тисяч працівників, – 1 представник від 2000 найманих працівників, в яких працює більше 500 тисяч працівників, – 1 представник від 5000 найманих працівників).

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

До компетенції конференції належить:

- 1) формування і затвердження вимог найманих працівників;
- 2) затвердження органу, уповноваженого представляти інтереси найманих працівників.

Рішення конференції представників підприємств, установ, організацій приймаються відкритим або таємним голосуванням та вважаються чинними у разі, коли за них проголосувала така кількість представників (делегатів конференції), яка складає за їх повноваженнями не менше ніж половини працюючих найманих працівників тих підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту) і делегували зазначених представників на цю конференцію.

За результатами конференції складається протокол, який підписується головою і секретарем конференції. До протоколу конференції додаються матеріали реєстрації її учасників (список представників працівників, які брали участь у роботі конференції та протокол (висновок) мандатної (лічильної) комісії).

Вимоги профспілки оформляються відповідним протоколом засідання виборного органу профспілки.

2.4. Направлення вимог Стороні роботодавця

Вимоги працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються Стороні роботодавця.

!Особливо важливо зафіксувати дату вручення вимог Стороні роботодавця (в журналі або в інших реєстраційних формах обліку вхідної кореспонденції або в формі підпису Сторони роботодавця на другому екземплярі вимог, що залишається в представника найманих працівників, або поштовим документом (квитанцією), що підтверджує відправку вимог рекомендованим листом). Адже, саме з моменту отримання вимог Стороною роботодавця починається відлік строку розгляду вимог.

Днем одержання вимог вважається день їх реєстрації у журналі або книзі вхідної кореспонденції, яка ведеться відповідним структурним підрозділом на підприємстві, в установі, організації чи безпосередньо Сторона спору, визначена Законом.

В процесі реєстрації вимог, що надійшли на розгляд Стороні роботодавця, на протоколі, в якому вони зазначені, робиться відповідна помітка щодо дати реєстрації та вхідного номера.

У випадку надходження вимог поштою рекомендованим листом з повідомленням днем одержання вимог рахуватиметься день вручення Стороні роботодавця відповідного конверта (із вкладеними в нього вимогами), про що свідчитиме його особистий підпис або підпис працівника, який відповідає за діловодство, на поштовому повідомленні про вручення. Записи у журналі вхідної документації в такому випадку здійснюються в день фактичного одержання поштового відправлення!

2.5. Строки розгляду вимог

Згідно статті 5 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» Сторона роботодавця зобов'язана розглянути

вимоги працівників, категорій працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення **у триденний строк з дня одержання вимог** (його рахують з дня, наступного після того, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день. Останній день строку триває до 24 години. Строк не вважається пропущеним, якщо до його закінчення необхідні документи здано на пошту).

Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції Сторони роботодавця, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників 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 Стороною роботодавця до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від Сторони роботодавця про прийняте рішення.

Рішення Сторони роботодавця повинне бути аргументованим, містити відповідь на всі питання, поставлені у вимогах та інформацію щодо задоволення чи часткового задоволення вимог працівників або профспілки, чи повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог.

Рішення Сторони роботодавця викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

РОЗДІЛ III.

ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ МИРНИМ ШЛЯХОМ

3.1. Виникнення колективного трудового спору

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту:

- коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від Сторони роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням.
- коли строки розгляду вимог, передбачені Законом, закінчилися, а відповіді від Сторони роботодавця не надійшло.

І хоча в другому випадку, Закон, не зобов'язує працівників приймати рішення про вступ в колективний трудовий спір, на наш погляд, таке рішення має бути прийнято, щоб позбавити Сторону роботодавця можливості оскарження процедури вирішення колективного трудового спору.

В рішенні про вступ в колективний трудовий спір має міститися:

1) делегування повноважень на представлення інтересів працівників в колективному трудовому спорі (на виробничому рівні такі повноваження можна делегувати виборному органу первинної профспілкової організації);

2) порядок розгляду колективного трудового спору, конфлікту (ініціювання створення примирної комісії або безпосередньо трудового арбітражу);

3) якщо буде створюватись примирна комісія:

- її кількісний склад (визначається за ініціативи однієї із сторін і складається з однакової кількості представників сторін);

- вказівка на те, що склад профспілкової сторони в примирній комісії та зміни до нього будуть визначатися уповноваженим на представлення інтересів профспілкової Сторони в колективному трудовому спорі, конфлікті;

- порядок матеріально-технічного забезпечення роботи примирної комісії;

4) якщо одразу буде створюватись трудовий арбітраж:

- його персональний та кількісний склад;

- порядок матеріально-технічного забезпечення;

! Про виникнення колективного трудового спору орган, який представляє інтереси працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати:

- роботодавця;

- центральні органи виконавчої влади;

- місцевий орган виконавчої влади;

- орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства;

- районну, обласну, галузеву профспілкову організацію (в залежності від рівня колективного трудового спору);

- Національну службу посередництва і примирення (відділення в областях)!

Повідомити Національну службу посередництва і примирення необхідно, адже ця служба здійснює реєстрацію колективного трудового спору, за результатами розгляду повідомлення. В процесі реєстрації НСПП перевіряє повноваження сторін, відповідність здійснених сторонами дій вимогам законодавства. Якщо порушень закону не встановлено, НСПП реєструє колективний трудовий спір, про що видає відповідне розпорядження.

У випадках, встановлених нормативно-правовими актами Національної служби посередництва і примирення може бути призупинена реєстрація колективного трудового спору або в реєстрації може бути відмовлено.

! Для того, щоб уникнути порушень законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів, перш ніж вживати будь-які дії, необхідно проконсультуватися з фахівцями Національної служби посередництва і примирення!

3.2. Примирна комісія

Примирна комісія - це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який

складається із представників сторін. Примирна комісія розглядає колективні трудові спори, що виникли в зв'язку з:

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

б) укладення чи зміни колективного договору.

Примирна комісія **утворюється** за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні - **у триденний**, на галузевому чи територіальному рівні - **у п'ятиденний**, на національному рівні - **у десятиденний строк** з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору самостійно.

На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час.

У разі потреби примирна комісія:

- залучає до свого складу незалежного посередника (визначену за спільним вибором сторін особу, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення);

- консультується із сторонами колективного трудового спору, центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.

Сторони колективного трудового спору зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

Колективні трудові **спори розглядаються** виробничою примирною комісією **у п'ятиденний**, галузевою та територіальною примирними комісіями - **у десятиденний**, примирною комісією на національному рівні - **у п'ятнадцятиденний строк** з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені.

! Законом чітко встановлений строк роботи примирної комісії, який може бути продовжений лише за спільним рішенням обох сторін спору. У разі якщо Сторона роботодавця наполягає на більш тривалому терміні роботи примирної комісії (затягує сам процес) необхідно просто голосувати проти і не намагатися домовитись, тоді строк залишиться такий як в Законі!

Примирна комісія уповноважена розглядати колективний трудовий спір та виносити рішення, якщо на її засіданні присутня саме та кількість представників сторін про яку сторони колективного трудового спору (конфлікту) домовились та передбачили Регламентом роботи примирно комісії та незалежний посередник, якщо він залучений до роботи примирної комісії.

Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору примирна комісія припиняє свою роботу.

3.3. Трудовий арбітраж

Трудовий арбітраж є позасудовою системою для врегулювання колективних трудових спорів за участю незалежних арбітрів.

Трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору.

Трудовий арбітраж **утворюється** з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника **у триденний строк**.

Створення трудового арбітражу починається з укладення угоди про його створення.

В угоді про створення трудового арбітражу має бути зазначено:

- кількісний і персональний склад трудового арбітражу;
- **обов'язковість виконання рішення трудового арбітражу**;

! Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися та уклали відповідну угоду!

▪ питання матеріально-технічного забезпечення роботи трудового арбітражу.

Сторони спору повинні спільним рішенням вибрати арбітрів і призначити таких осіб, які були б прийнятні для обох сторін.

До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи.

! До складу трудового арбітражу не можуть входити особи, які є представниками сторін колективного трудового спору, або особи, які заінтересовані в його однобічному вирішенні!

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін в будь-якій непарній кількості.

Якщо сторони не досягнуть згоди щодо кількісного складу трудового арбітражу – трудовий арбітраж складається з трьох арбітрів.

Голова та секретар трудового арбітражу обирається з числа його членів.

Процес розгляду справи трудовим арбітражем дуже подібний до судового процесу. Зокрема, сторони мають надавати докази, пояснення, заяви, документи.

Участь представників сторін в засіданнях трудового арбітражу полягає в тому, щоб трудовий арбітраж, не перериваючи своєї роботи, в оперативному порядку зміг запитати і отримати у сторін необхідні документи, отримати відповіді на виниклі в ході засідання питання, заслуховувати пояснення і т.д.

Сторони мають право залучати експертів та фахівців, звертатись до трудового арбітражу з проханням витребувати у Сторони роботодавця необхідні докази.

На відміну від примирної комісії, метою якої є знайти компромісне рішення, яке б задовольнило обидві сторони, трудовий арбітраж вимагає чіткого посилання на законодавство.

Колективний трудовий спір розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій. Сторони спорів відстоюють свої позиції і представляють свої аргументи.

Трудовий арбітраж **повинен прийняти рішення у десятиденний строк** з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом, підписується усіма його членами і оголошується у засіданні трудового арбітражу. Рішення направляється сторонам колективного трудового спору, НСПП в строк не пізніш трьох днів після його прийняття.

3.4. В разі заборони проведення страйку

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (частина 2 ст. 24 Закону) накладає **заборону щодо організації та участі у страйку** на працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

Дана норма відтворюється і в профільних нормативно-правових актах, зокрема: Законі України «Про державну службу» (ст.16), Законі України «Про міліцію» (ст.18), Законі України «Про Збройні Сили України» (ст.17), Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (ст.12), Законі України «Про пожежну безпеку» (ст.20), Законі України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» (ст.35), Законі України «Про дипломатичну службу» (ст.31), Законі України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (ст.5), Законі України «Про альтернативну (невійськову) службу» (ст.8), Законі України «Про аварійно-рятувальні служби» (ст.13), Законі України «Про Державну прикордонну службу України» (ст.15), Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (ст.15).

! Для працівників, яким заборонено брати участь у страйку, законодавством (ст.25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)») надано право вирішення колективного трудового спору в судовому порядку.

Для реалізації цього права необхідно пройти примирні етапи вирішення колективного трудового спору, зокрема, примирну комісію, трудовий арбітраж та звернення по сприяння до Національної служби посередництва і примирення.

Якщо вирішити колективний трудовий спір або конфлікт за допомогою зазначених примирних процедур не вдалося, необхідно звернутися до Національної служби посередництва і примирення, голова якої має прийняти рішення про підготовку заяви про вирішення колективного трудового спору до відповідного суду.

У 10-денний термін з дня прийняття рішення головою НСПП служба має підготувати заяву до суду та матеріали до неї

Також існують профільні закони, якими встановлено **обмеження щодо використання права на страйк** працівниками галузей, що здійснюють життєво важливі для суспільства роботи. Такі нормативно-правові акти визначають категорії випадків, за яких реалізація даного права обмежується. Тобто законодавство визначає для працівників таких галузей окремі види робіт, постійне виконання яких дасть можливість гарантувати, з одного боку, безпечність та безперервність виробництва, а з іншого – не допустити загрози життю і здоров'ю людей. До таких галузей законодавством віднесені:

- підприємства транспорту, працівники яких можуть брати участь у страйку в разі невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, за винятком випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, або коли страйк становить загрозу життю і здоров'ю людини (ст.18 Закону України «Про транспорт»);

- підприємства електроенергетики, працівники яких можуть брати участь у страйку, за винятком випадків, коли страйк може призвести до порушення сталості об'єднаної енергосистеми України або теплопостачання в осінньо-зимовий період (ст.22 Закону України «Про електроенергетику»);

- об'єкти у сфері теплопостачання, на яких забороняється проведення страйків у випадках, коли вони можуть призвести до порушення стабільності теплопостачання споживачів в опалювальний період (ст.30 Закону України «Про теплопостачання»);

- телекомунікаційні компанії, персоналу яких забороняється брати участь у страйках, якщо такі дії призводять до припинення функціонування мереж телекомунікацій чи надання телекомунікаційних послуг, що створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод людини (ст.41 Закону України «Про телекомунікації»).

Реалізація працівниками названих вище галузей права на страйк має бути обачливою і продуманою до найменших деталей.

Разом з тим у Гірничому законі України (статті 29) міститься пряма заборона для працівників гірничорядувальних служб (шахт, рудників, копалень,

кар'єрів, розрізів, збагачувальних фабрик тощо) проводити страйки, а також відмовляти у виїзді на рятування людей та ліквідацію аварій. Забороняється проведення страйків або голодувань у підземних виробках.

Загальні випадки, за яких забороняється проведення страйків, визначено статтею 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Зокрема, заборонено проводити страйк за умови, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Також Закон надає Верховній Раді України та Президентові України право заборонити проведення страйку в разі оголошення надзвичайного стану. За таких умов заборона може тривати не більше одного місяця і її продовження має бути схвалене спільним актом Верховної Ради України та Президента України.

У разі оголошення воєнного стану заборона проведення страйків настає автоматично і триває до моменту його відміни.

РОЗДІЛ IV.

СТРАЙК

4.1. Порядок прийняття рішення

Виробничий рівень – рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншої організації, уповноваженої відповідно до статті 3 Закону представляти інтереси працівників, загальними зборами (конференцією) працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

В поданні виборного органу викладаються:

- вимоги працівників, що були предметом колективного трудового спору;
- причини, через які примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору;
- вказуються причини неможливості вирішення розбіжностей між сторонами іншим засобом, окрім страйку.

Рішення приймається загальними зборами (конференцією) працівників шляхом голосування і **вважається прийнятим**, якщо за нього проголосувала **більшість працівників або 2/3 делегатів конференції**. Рішення зборів (конференції) оформляється протоколом.

Відповідно до цієї процедури приймається рішення про оголошення страйку і найманими працівниками структурного підрозділу або найманими працівниками, що належать до окремої категорії найманих працівників.

В рішенні про оголошення страйку вказуються:

- перелік розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, які стали причиною для оголошення і проведення страйку;
- дата і час початку страйку, його передбачувана тривалість і кількість учасників;
- назва органу (особи), що очолює страйк;
- пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку.

Рішення зборів (конференції) про оголошення страйку оформляється протоколом.

! Порухення процедури прийняття рішення про оголошення страйку (статті 19 Закону) є підставою для визнання його незаконним в судовому порядку!

Галузевий, територіальний рівень – оголошенню галузевого або територіального страйку передуює конференція, збори, пленум або засідання іншого органу представників працівників або профспілок, на яких заслуховується інформація уповноваженого органу про причини недосагнення згоди між сторонами. За підсумками обговорення можуть прийматися рекомендації про оголошення галузевого або територіального страйку, які направляються трудовим колективам або профспілкам, що знаходяться на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці або входять до відповідної галузі.

В рекомендаціях про оголошення страйку вказуються:

- перелік розбіжностей сторін, які є підставою для оголошення і проведення страйку;
- дата і час початку страйку, його передбачувана тривалість;
- назва органу (особи), що очолюватиме страйк;
- пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємствах, в установах чи організаціях, що знаходяться на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці або входять до відповідної галузі, в період страйку.

Рекомендації про оголошення страйку оформлюються протоколом.

Працівники підприємств, галузі або адміністративно-територіальної одиниці самостійно приймають рішення про оголошення або неоголошення страйку на своїх підприємствах, в установах, в організаціях.

Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, в установах і організаціях, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території.

Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.

Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із власником або уповноваженим ним органом (представником).

! Про початок страйку його організатори зобов'язані письмово повідомити Сторону роботодавця (стаття 19 Закону України «Про порядок вирішення

колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Зазвичай час для попередження становить – 7 днів до початку страйку, проте для підприємств з безперервно діючим виробництвом цей строк збільшено до 15 днів!

4.2. Строки та термін проведення страйку

В основному страйки за своєю тривалістю поділяються на термінові (день, два дні і т.д.) і безстрокові. Характер страйку визначається його метою. Якщо профспілка оголошує страйк з метою привернути увагу громадськості до проблем трудових відносин на підприємстві, то в цьому випадку страйк, поза сумнівом, носитиме **терміновий характер** - мабуть чисто символічної тривалості.

Якщо ж метою страйку є домогтися від працедавця виконання конкретних вимог, то доцільно буде оголосити **безстроковий страйк**. Проте, в рішенні профзборів (конференції) не потрібно вказувати тривалість страйку, як «безстрокова», а необхідно записати - «до виконання вимог профспілки» або - «до ліквідації заборгованості по зарплаті». Два останні формулювання як би конкретизують час тривалості страйку, як того вимагає закон.

! У випадку, якщо профспілка, добиваючись виконання конкретних вимог, оголошує терміновий страйк, вона буде зобов'язана припинити його після закінчення зазначеного терміну. Сторона роботодавець розуміє це і, швидше за все терпляче дочекається закінчення страйку. А знаючи про час продовження страйку, підготує виробництво з тим, щоб компенсувати збитки, буде намагатися домовитися із замовниками про продовження термінів постачання продукції і т.д. Загалом, знаючи конкретний час тривалості страйку, можна звести до мінімуму збиток від нього. Можна також підрахувати розмір цього збитку, і якщо він виявиться меншим, ніж вартість вимог профспілки, навіщо ці вимоги виконувати!

4.3. Підготовка до страйку

Отже, рішення про оголошення страйку ухвалено. Визначено дату його початку, і до цієї дати залишилося сім (п'ятнадцять) днів (**стаття 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»**). Ці сім днів - найвідповідальніші і найнапруженіші в роботі з підготовки до страйку. Що необхідно зробити в цей період?

1. Наступного ж дня після зборів (конференції) направити на адресу Сторони роботодавця повідомлення щодо ухваленого рішення про оголошення страйку.

2. Підготувати прес-реліз і розіслати його в засоби масової інформації.

3. Провести прес-конференцію на страйкову тему.

4. Організувати збір підписів працівників, котрі не є членами профспілки, на підтримку вимог профспілки, з'ясувати їхнє ставлення до страйку (страйкуватимуть чи ні) і запропонувати підписати бланк заяви про вступ до профспілки.

5. Підготувати необхідну кількість примірників пам'ятки учасника страйку і пам'ятки для пікетника (якщо таке рішення прийнято).

6. Підготувати плакати для учасників пікетування та для розміщення на території підприємства.

7. Якщо страйк порушить усталений ритм життя і побуту людей, проінформувати населення (через ЗМІ, листівки тощо) про намічений страйк і принести вибачення від імені профспілки.

8. У найвидніших місцях на підприємстві розмістити плакати-календарі: «До страйку залишилося ___ днів» (щодня ставити відповідну цифру).

9. Провести в неробочий час 2 – 3 мітинги перед адміністративною будівлею.

10. Визначити місце розташування координаційного центру страйку, подбати про оснащення його необхідною оргтехнікою і засобами зв'язку.

11. Організувати виготовлення профспілкової атрибутики (плакати, листівки, профспілкові прапори, розпізнавальні пов'язки для керівників страйку і таке інше).

12. Погодити зі Стороною роботодавця місце перебування учасників страйку.

13. Сповістити управління праці і зайнятості населення, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування про оголошення страйку.

14. Повідомити про це міські, обласні Ради депутатів, тристоронню соціально-економічну раду, відділення Національної служби посередництва і примирення, профспілкові організації вищого рівня (обласний галузевий комітет, облпрофраду).

Напередодні страйку необхідно провести профспілкові збори із запрошенням на них не охоплених профчленством працівників. Чисельність зборів підтвердить готовність людей приступити до страйку. На зборах обговорюються питання, які виникли, визначається порядок дій учасників страйку.

Реалізація вищезазначених пунктів 3, 4, 7, 8, 9, поза сумнівом, справить морально-психологічний вплив на Сторону роботодавця. Не виключено навіть, що вирішити страйкові вимоги вдасться, не починаючи страйку.

4.4. Правила поведінки в ході страйку

Реалізація працівниками права на колективний трудовий спір і на страйк не повинна спричинити несприятливих наслідків для інших осіб і має здійснюватись без порушення прав і свобод інших осіб.

Необхідно дотримуватися громадського порядку, вживати заходи для збереження майна Сторони роботодавця і інших осіб (особистого майна працівників, що знаходиться в організації), забезпечення гарантій життя і здоров'я громадян.

Вказані обов'язки несе, перш за все, організатор колективних дій - орган, що очолює страйк. Проте і Сторона роботодавця, і органи виконавчої влади, і органи місцевого самоврядування повинні докладати зусилля і координувати свої дії з метою недопущення зловживання своїми правами і порушення прав і свобод інших осіб.

В період страйку повинна бути забезпечена робота машин і устаткування, зупинка яких представляє безпосередню загрозу життю і здоров'ю людей.

! Визначення набору заходів, які повинні бути зроблені для забезпечення роботи машин і устаткування Стороною роботодавця, органом, що очолює страйк, органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування здійснюється шляхом узгодження!

4.5. Права та обов'язки працівників, які беруть участь у страйку

Орган (особа), який очолює страйк повинен ознайомити потенційних учасників страйку з правами, обов'язками всіх суб'єктів страйку та процедурою його проведення, що, в свою чергу, позбавить Сторону роботодавця можливості оскаржити законність страйку.

Потрібно проінформувати працівників, що вони під час страйку мають право бути активними суб'єктами всіх заходів, і разом з тим пояснити, які дії можуть призвести до визнання страйку незаконним.

Окрім цього, підставою для притягнення до відповідальності учасників страйку можуть бути:

- дії спрямовані на порушення громадського порядку;
- дії, які можуть становити загрозу життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу;
- вчинення опору законним діям роботодавця щодо забезпечення життєдіяльності та нормального функціонування підприємства;
- створення перешкоди для доступу на підприємство, в установу, організацію управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі у страйку;
- примус інших працівників до участі у страйку.

! Досить часто працівники вважають, що коли страйк буде проведено у суворій відповідності із законом, то Сторона роботодавця зобов'язана оплатити їм дні участі в страйку. Це не так. Закон не зобов'язує роботодавця оплачувати страйкові дні страйкарям.

Дане питання є предметом домовленості між профспілкою і Стороною роботодавця. При укладенні угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку, орган (особа), що очолює страйк, має домовитися про оплату страйкових днів працівникам. Включення такого пункту до угоди вже саме по собі є частиною перемоги, навіть тоді, коли не вдалося домогтися виконання всіх вимог!

Сторона роботодавця не має права звільнити працівника, який брав участь у законному страйку. А якщо це все ж таки трапилось, то такий працівник має звернутися до суду та домогтися поновлення його на попередній посаді і відшкодування підприємством шкоди за завдані збитки – морально-психологічні та матеріальні у вигляді недоотриманої за цей період заробітної плати.

! Відповідно до статті 27 Закону участь працівників у законному страйку не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності, а отже, не призводить до переривання стажу.

4.6. Права та обов'язки органу (особи), що очолює страйк

Учасників страйку необхідно поінформувати про *права та обов'язки органу, що його очолює*. Ось найважливіші з них:

- повідомлення Сторони роботодавця про проведення страйку;
- проведення переговорів, консультацій від імені страйкарів;
- нагляд за дотриманням учасниками страйку громадського порядку;
- підписання угоди зі Стороною роботодавця про вирішення у ході страйку колективного трудового спору (конфлікту);
- отримання від Сторони роботодавця інформації стосовно стану виконання вимог найманих працівників;
- організація та проведення зборів, мітингів, пікетів з метою виконання висунутих найманими працівниками вимог;
- погодження зі Стороною роботодавця місця перебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь.

Водночас необхідно зазначити, що збори (конференція) працівників може надавати й інші права органу (особі), що очолює страйк.

4.7. Права та обов'язки роботодавця під час страйку

Також необхідно ознайомити працівників і з правами та обов'язками Сторони роботодавця під час проведення страйку.

Він може:

- звернутися до суду із заявою про визнання страйку незаконним;
- вимагати від страйкарів дотримання законності та громадського порядку;
- ініціювати проведення примирних процедур та брати в них участь;
- підписувати угоду про вирішення колективного трудового спору;
- разом із органом, що очолює страйк, розглянути питання місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь;
- вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєдіяльності підприємства, збереження майна, дотримання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу;
- звернутися із заявою до відповідних правоохоронних органів у разі наявності (з боку учасників страйку) протизаконних фактів недопускання на територію підприємства, установи, організації управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі у страйку, що може становити загрозу життєдіяльності підприємства, життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу.

! Безапеляційним обов'язком Сторони роботодавця є компенсація збитків учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать) у разі порушення законів, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним або частковим задоволенням вимог найманих працівників!

Сторона роботодавця не має права:

- ухилятися від проведення примирних процедур та переговорів;

- відмовляти органу (особі), який очолює страйк, працівникам НСПП у наданні інформації, необхідної для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту);
- перешкоджати участі працівників у страйку.

4.8. Права та обов'язки місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування під час страйку

Розглядаючи *права та обов'язки місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування під час страйку*, необхідно зробити наголос на тому, що стаття 24 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» визначає, що **зазначені органи сприяють вирішенню колективного трудового спору, в тому числі й під час страйку**. Це має робитися, зокрема, шляхом вжиття необхідних заходів щодо забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу, забезпечення необхідних умов для проведення зборів, мітингів, походів, демонстрацій і пікетів.

Орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування розглядає заяву про проведення зборів, мітингів, походів, демонстрацій і пікетів під час страйку і повідомляє орган, який очолює страйк, про прийняте рішення не пізніше *як за два дні* до часу проведення заходу, зазначеного в заяві (п.п.6.4., 6.5 положення НСПП про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку).

Рішення органу виконавчої влади чи органу місцевого самоврядування може бути оскаржене в судовому порядку.

4.9. Забезпечення життєдіяльності підприємства під час страйку

Відповідальність за вжиття заходів, необхідних для забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу, українське законодавство (стаття 26 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)») покладає на *роботодавця, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особу), що очолює страйк*.

Серед заходів щодо забезпечення життєдіяльності підприємства, установи, організації найпоширенішими є заходи, спрямовані на:

- збереження майна;
- додержання законності та громадського порядку;
- недопущення загрози життю і здоров'ю людей;
- недопущення загрози навколишньому природному середовищу;
- забезпечення енерго- та теплопостачання;
- забезпечення функціонування електричного зв'язку;
- забезпечення протипожежної безпеки;
- забезпечення охорони приміщень і території;
- забезпечення правил проїзду та стоянки транспортних засобів;

- забезпечення проведення планово-попереджувальних ремонтів, оглядів електроустановок, вентиляційного, технологічного та іншого інженерного обладнання;
- забезпечення проведення невідкладних ремонтних та ремонтно-відновлювальних робіт;
- забезпечення зберігання сировини, напівфабрикатів і готової продукції як в приміщеннях, так і на території;
- забезпечення утримання виробничих, побутових та інших приміщень, території відповідно до вимог санітарних норм;
- забезпечення проведення періодичних оглядів території, будівель, виробничих і службових приміщень з метою контролю за утриманням шляхів евакуації, протипожежних перепон, розривів, під'їздів і доріг, засобів пожежегасіння (гідрантів, внутрішніх пожежних кранів, вогнегасників) і вжиття термінових заходів для усунення виявлених порушень та недоліків;
- забезпечення контролю за справністю приладів опалення, вентиляції, електроустановок, технологічного і виробничого обладнання і вжиття заходів до усунення виявлених несправностей.

Роботодавець та орган, що очолює страйк, можуть визначати й інші заходи щодо забезпечення життєдіяльності підприємства, установи, організації під час страйку з урахуванням специфіки виробничої діяльності.

Під час страйку забезпечується допуск на підприємство, в установу, організацію управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі в страйку.

4.10. Розгляд і вирішення колективного трудового спору під час страйку

Законодавство зобов'язує суб'єктів страйкуючих шукати шляхи вирішення трудового спору, використовуючи для цього всі наявні можливості, основним з яких є утворення *узгоджувальної комісії* з представників працівників та роботодавця. До роботи комісії можуть бути запрошені також незалежний посередник та фахівці Національної служби посередництва і примирення.

Про утворення узгоджувальної комісії орган, що очолює страйк, та Сторона роботодавця мають прийняти спільне рішення. Проте порядок делегування своїх представників для участі в узгоджувальній комісії кожна із сторін визначає самостійно. Визначення представників сторін до узгоджувальної комісії має бути оформлене відповідним рішенням. Для цього в ухвалі зборів (конференції) про проведення страйку відповідні повноваження можуть бути делеговані органу або особі, що очолює страйк.

Функції узгоджувальної комісії полягають в обговоренні варіантів вирішення розбіжностей у позиціях сторін і виробленні найбільш прийняттого рішення. Для цього сторони можуть консультуватися із заінтересованими органами державної влади, іншими компетентними організаціями, установами та фізичними особами.

Узгоджувальна комісія має підготувати проект угоди про вирішення колективного трудового спору або конфлікту. За результатами роботи

узгоджувальної комісії приймається рішення, яке передається на розгляд сторонам колективного трудового спору. Дане рішення підписують всі члени узгоджувальної комісії.

Іншим шляхом вирішення колективного трудового спору є *ведення переговорів зі Стороною роботодавця*.

4.11. Угода про вирішення колективного трудового спору

Яким би шляхом у напрямі вирішення колективного трудового спору не пішли учасники страйку, фіналом має бути *укладання угоди про вирішення спору або конфлікту*.

Підставою для укладення угоди може бути рішення узгоджувальної комісії або результати переговорів між уповноваженими представниками працівників та Стороною роботодавця. Одна із сторін має право зробити пропозицію щодо укладення зазначеної угоди.

Відповідь на пропозицію має бути повною і безумовною. Угода вважається укладеною, якщо сторони досягли згоди з усіх істотних умов.

Істотними умовами угоди є предмет страйку та умови, щодо яких сторони вважають за необхідне досягти згоди. Угода має містити спільне рішення про строки і шляхи вирішення колективного трудового спору або конфлікту щодо кожної із висунутих вимог окремо.

Угода про вирішення колективного трудового спору *укладається в письмовій формі* і набирає чинності з моменту її підписання органом, що очолює страйк, та Стороною роботодавця.

Контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) або уповноваженими ними органами (особами).

! Невиконання угоди є підставою для відновлення страйку!

В *угоді* необхідно зафіксувати зобов'язання роботодавця виконати конкретні вимоги профспілки із зазначенням термінів, інакше після страйку може статися так, що адміністрація відмовиться від даних профспілці усних обіцянок, і профком опиниться перед вельми неприємною необхідністю пояснювати членам профспілки, чому успіх страйку не був належним (юридичним) чином оформлений.

! В угоді необхідно також визначити розмір компенсації втрат у заробітній платі учасникам страйку за час його проведення!

В разі коли роботодавець не може виконати жодної з вимог, *в угоді* необхідно *закріпити гарантії учасникам страйку на оплату «страйкових» днів*, щоб працівники не втратили в зарплаті.

Після закінчення переговорів з адміністрацією і вироблення проекту угоди керівництво профспілки має *переконатися – чи згодні працівники з результатами переговорів*. Для цього проводяться загальні збори працівників. На них необхідно ознайомити присутніх з текстом угоди і дати стосовно неї необхідні пояснення та коментарі. Цілком ймовірно, що зміст угоди задовольнить не всіх. У такому разі керівникам потрібно буде докласти чимало зусиль, аби переконати працівників з розумінням поставитися до підсумків

переговорів, щоб незадоволення угодою частини членів профспілки не призвело до її розколу.

! На переговорах з адміністрацією потрібно «витиснути максимум можливого». Всі учасники переговорів повинні бути впевнені, що про більше на даний момент домовитися неможливо.

Тільки за таких обставин угоду можна виносити на затвердження профспілкових зборів (конференції). І тоді члени профспілки, навіть якщо вони й будуть незадоволеними підсумками переговорів, зрозуміють, що на сьогодні це – межа!

Після затвердження і підписання угоди лідери профспілки повинні подбати про те, щоб про закінчення страйку були проінформовані члени профспілки, не присутні на загальних зборах (конференції).

! Необхідно домогтися включення в текст угоди пункту про право профспілкової організації оголосити страйк без проходження примирних процедур у разі порушення роботодавцем угоди.

Рекомендуємо також визначити статус угоди як додатка до колективного договору. Такий статус розширить юридичні можливості профспілки домагатися виконання роботодавцем своїх зобов'язань!

4.12. Припинення, призупинення страйку

Якщо вимоги виконані і працівники задоволені, можна сміливо приймати рішення про припинення страйку. Факт припинення страйку можна зафіксувати в угоді.

В ситуації, коли вдалося досягти певних домовленостей зі Стороною роботодавця і в угоді записані зобов'язання виконати вимоги працівників через деякий час, ми не радимо ухвалювати рішення про припинення страйку. Тут актуальним буде прийняття рішення про *призупинення страйку*.

Це – тимчасовий захід, що використовується, як правило, з наперед визначеним терміном. Закінчення терміну пов'язується з конкретною календарною датою або якою-небудь подією (наприклад, виконання Стороною роботодавця вимог працівників).

Можливість *відновлення* страйку нічим не обумовлена. Про його відновлення представник працівників повинен лише *попередити* роботодавця, центральний орган виконавчої влади і місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування (якщо колективні дії проходять за межами підприємства) *не пізніше, ніж за три дні*.

Рішення про призупинення страйку краще приймати у той самий спосіб що й рішення про припинення страйку, після чого необхідно сповістити про його прийняття Сторону роботодавця.

На практиці працівники вдаються до призупинення страйку вкрай рідко.

4.13. Посередництво у вирішенні колективного трудового спору під час страйку

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (стаття 16) надає Національній службі посередництва і примирення можливість брати участь у вирішенні колективного трудового спору на всіх його етапах, у тому числі і під час страйку. При цьому необхідно пам'ятати, що рішення НСПП мають рекомендаційний характер, однак скористатися можливостями цієї служби буде корисним для працівників.

Здійснюючи посередницьку функцію, служба посередництва може:

- ініціювати створення узгоджувальної комісії та координувати її роботу;
- направляти (на прохання сторін) своїх спеціалістів, експертів для участі в переговорах, роботі узгоджувальної комісії і виробленні угоди про вирішення спору;
- сприяти встановленню контактів між страйкарями та Стороною роботодавця;
- перевіряти, в разі необхідності, повноваження представників сторін;
- консультувати орган, що очолює страйк, та Сторону роботодавця;
- попереджати учасників страйку та Сторону роботодавця про порушення ними вимог чинного законодавства;
- залучати до участі у примирних процедурах під час страйку народних депутатів України, представників органів державної влади та місцевого самоврядування.

4.14. Визнання страйку незаконним

Відповідно до законодавства України (стаття 22 України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) *незаконними визнаються страйки:*

- оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;
- оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень статей 2, 4, 6, частин першої і п'ятої статті 12, частин першої, третьої і шостої статті 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог статті 20, частин другої та третьої статті 24 зазначеного Закону;
- оголошені або проводяться під час здійснення примирних процедур.

Якщо страйк визнано незаконним у судовому порядку (стаття 23 Закону про колективні трудові спори), це зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників – розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду.

4.15. Відповідальність учасників страйку

В Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (розділ IV) встановлена відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори:

- особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти) та такі, що винні у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів, а також рішень органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування чи їх посадових осіб щодо вирішення колективного трудового спору, несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством;

- працівники, які беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним, несуть відповідальність згідно із трудовим законодавством;

- особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. До зазначених осіб не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 Кодексу законів про працю України;

- особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно із законодавством;

- збитки, заподіяні в результаті страйку іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законодавством.

Окрім цього, притягуються до відповідальності:

- *особи від профспілкової сторони* – за порушення частин п'ятої, восьмої, дев'ятої статті 19, частини третьої статті 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;

- *особи від сторони роботодавців* – за порушення частини другої статті 5 вищезазначеного Закону;

- *особи від Національної служби посередництва і примирення* – за порушення частини четвертої статті 16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

Роботодавець, який порушив закони України, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним або частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

Відповідно до статті 174 Кримінального кодексу України, або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій карається штрафом до п'ятдесяти

неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадськими роботами на строк від ста двадцяти до двохсот сорока годин, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до трьох років.

Додаток 1

**ВАРІАНТИ ПРОТЕСТНИХ ДІЙ
(З ПРАКТИКИ ЗАКОРДОННИХ ПРОФСПЛОК)**

Мирні засоби тиску на роботодавця:

1. Публічні виступи
2. Листи протесту або підтримки
3. Публічні заяви, підписані відомими людьми
4. Групові або масові петиції
5. Гасла, карикатури і символи
6. Прапори, плакати і наочні засоби
7. Листівки, памфлети і книги
8. Газети і журнали
9. Вивішування прапорів, використання предметів символічних квітів
10. Носіння символів
11. Молитви і богослужіння
12. Малюнки на знак протесту
13. Символічні звуки
14. Автоколони
15. Збори протесту або підтримки
16. Мовчання
17. Розгортання спиною
18. Невикористання бойкотованих товарів
19. Загальнонаціональний споживчий бойкот

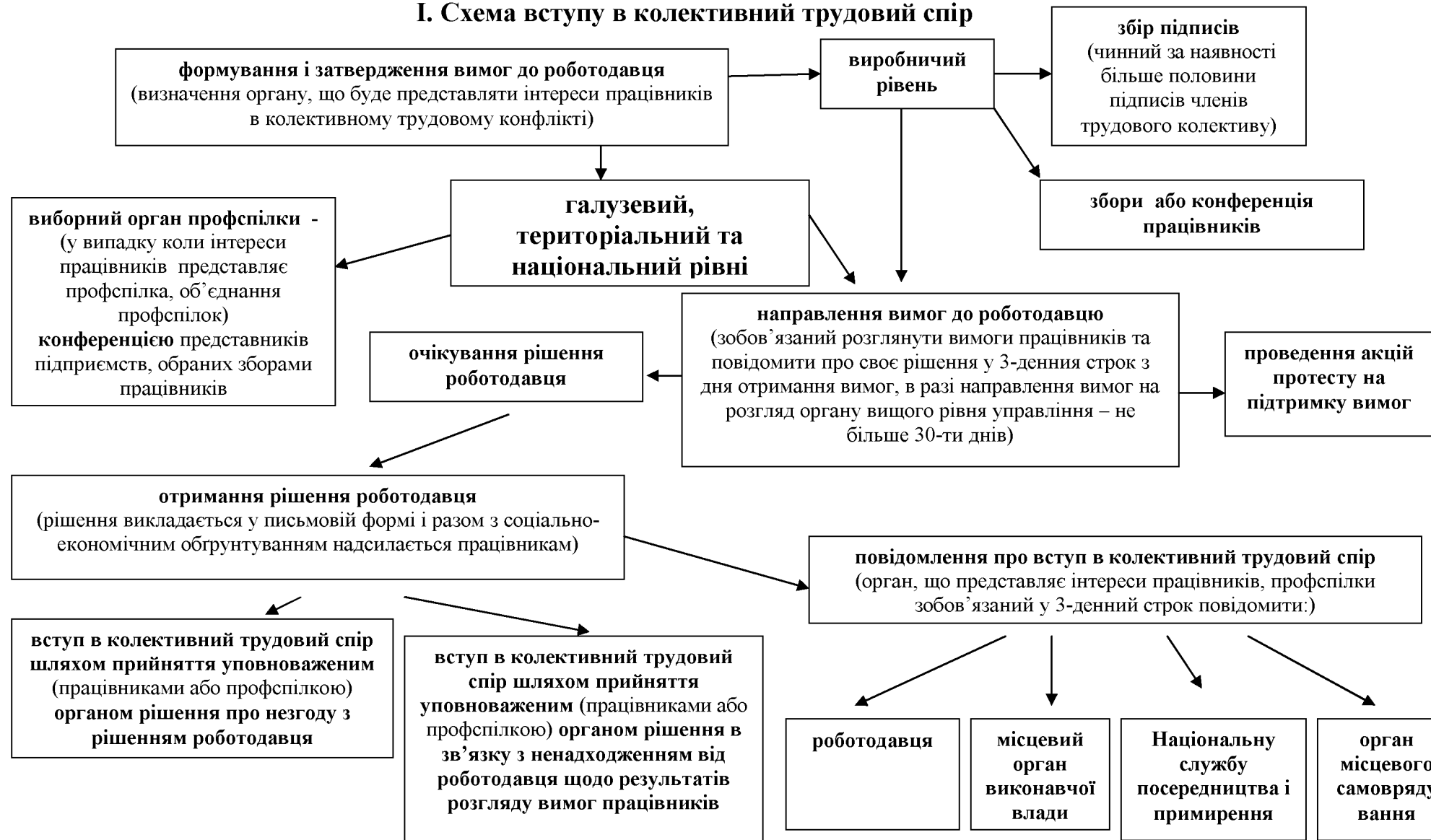
Види страйків:

1. Страйки протесту
2. Швидкий відхід ("страйк-блискавка")
3. Відмова від примусової праці
4. Страйк солідарності
5. Зниження темпів роботи
6. Робота "строго по інструкції"
7. Невихід "по хворобі"
8. Обмежений страйк
9. Вибірчий страйк
10. Страйк, що розповсюджується
11. Неохоче і повільне підпорядкування
12. Непокора за відсутності прямого нагляду

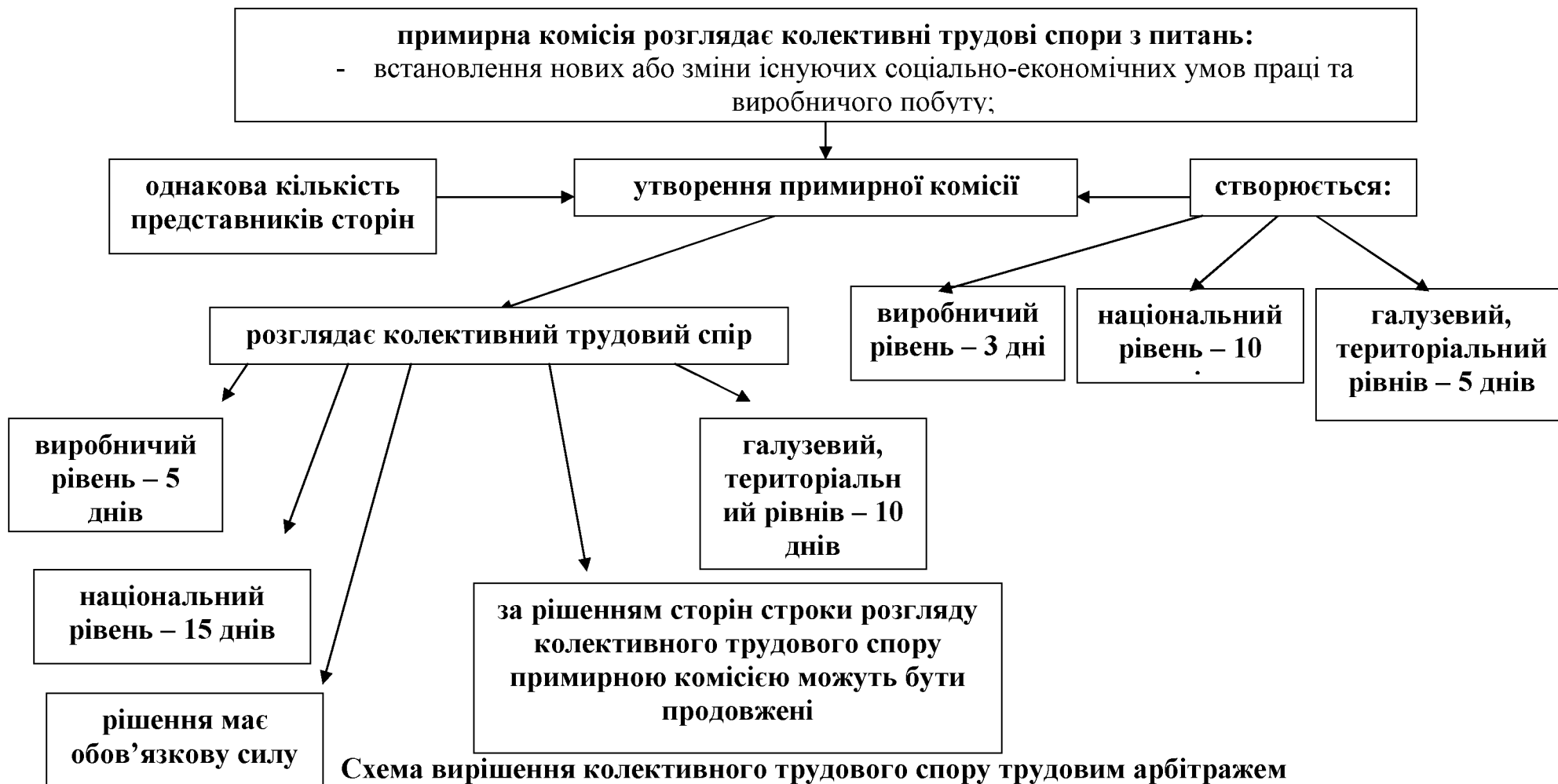
13. Замаскована непокора
14. Сидячий страйк
15. Блокування передачі команд і інформації
16. Затримки і перешкоди роботі установ
17. Навмисна неефективність роботи
18. Сидіння
19. Стояння
20. Невихід з транспорту
21. Ходіння на місці
22. Блокування шляхів
23. Невихід після закінчення роботи

СХЕМИ КОНСОЛІДОВАНИХ ДІЙ ДЛЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ

І. Схема вступу в колективний трудовий спір

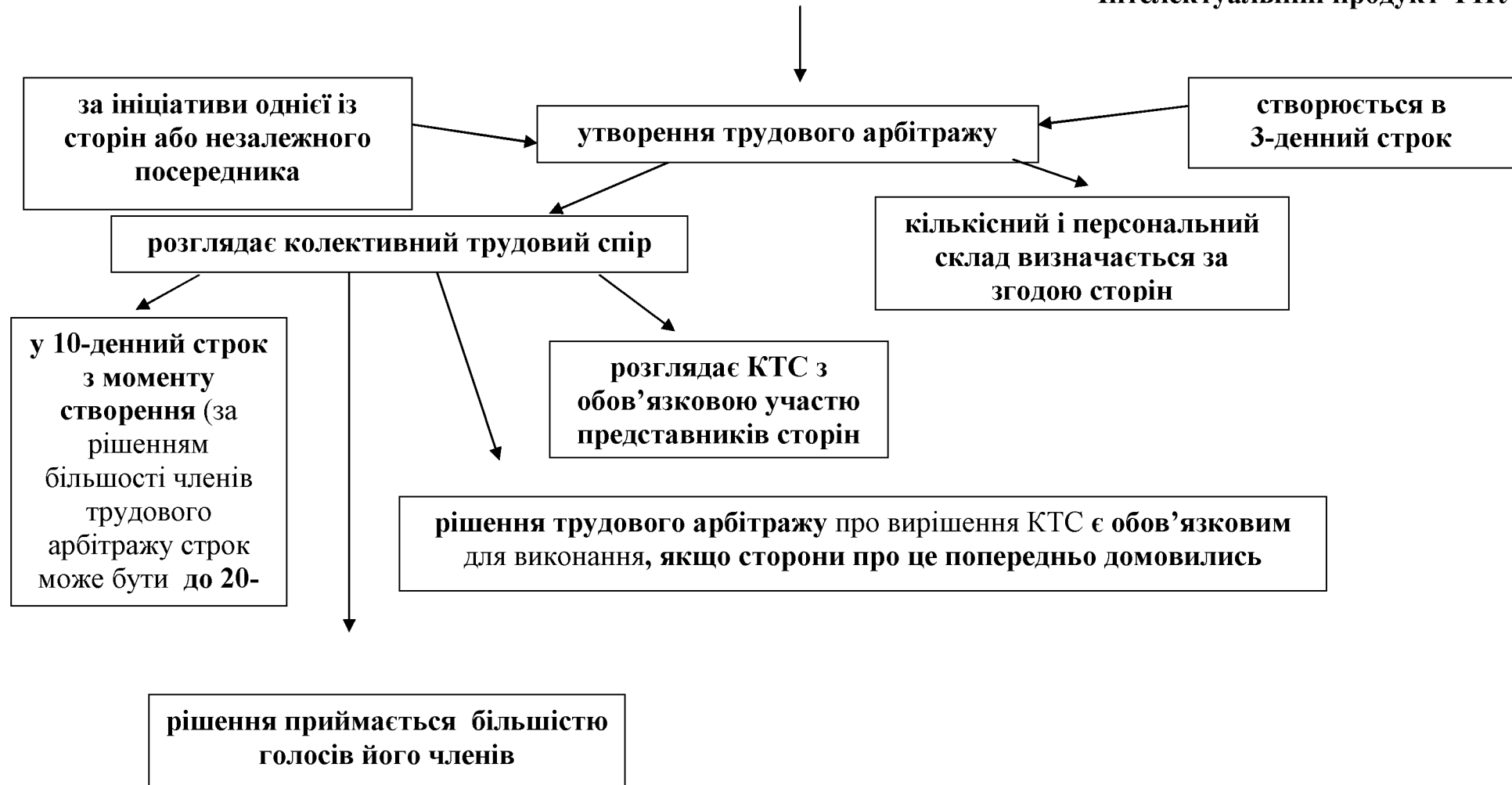


II. Схема вирішення колективного трудового спору примирною комісією

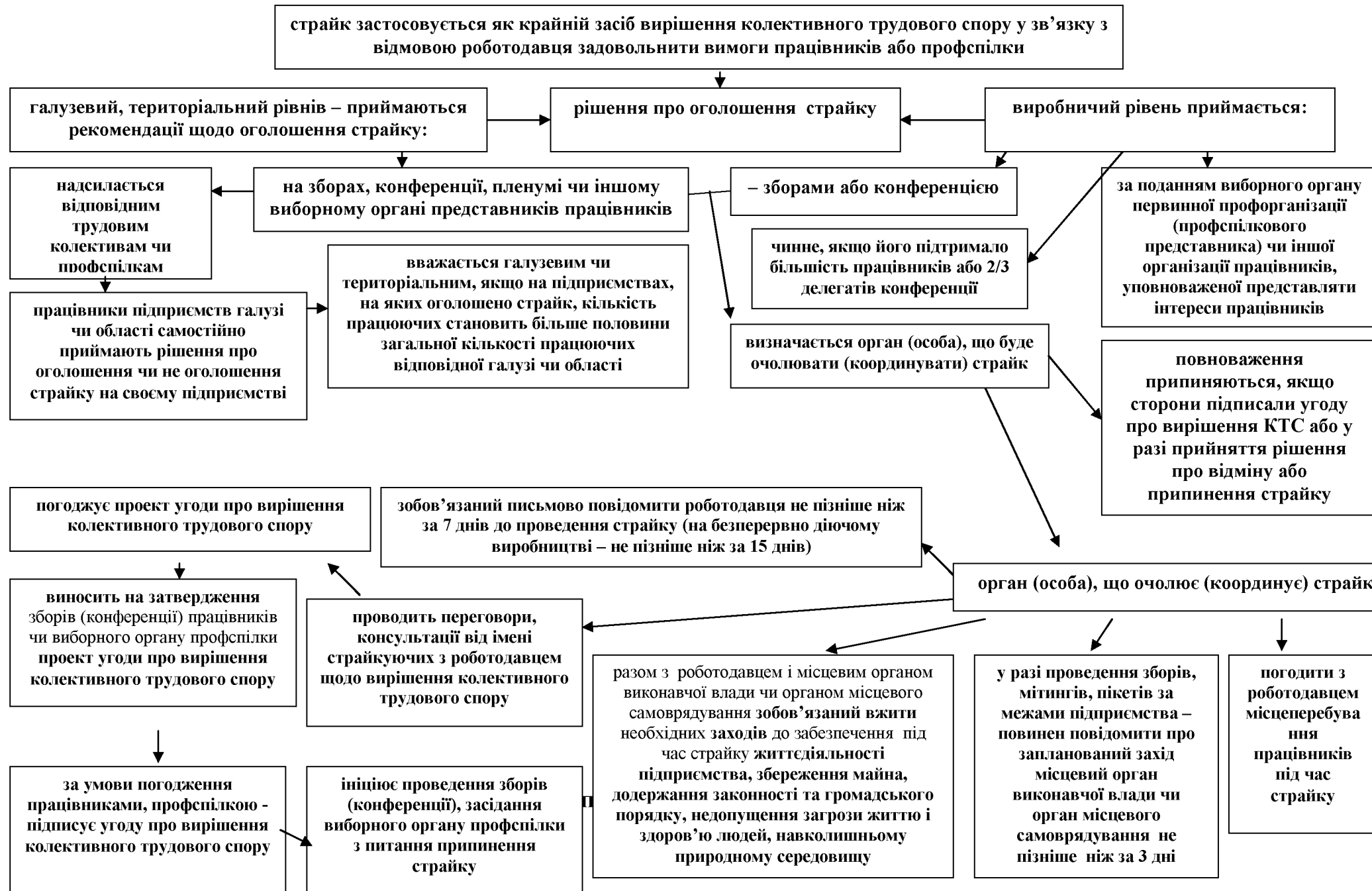


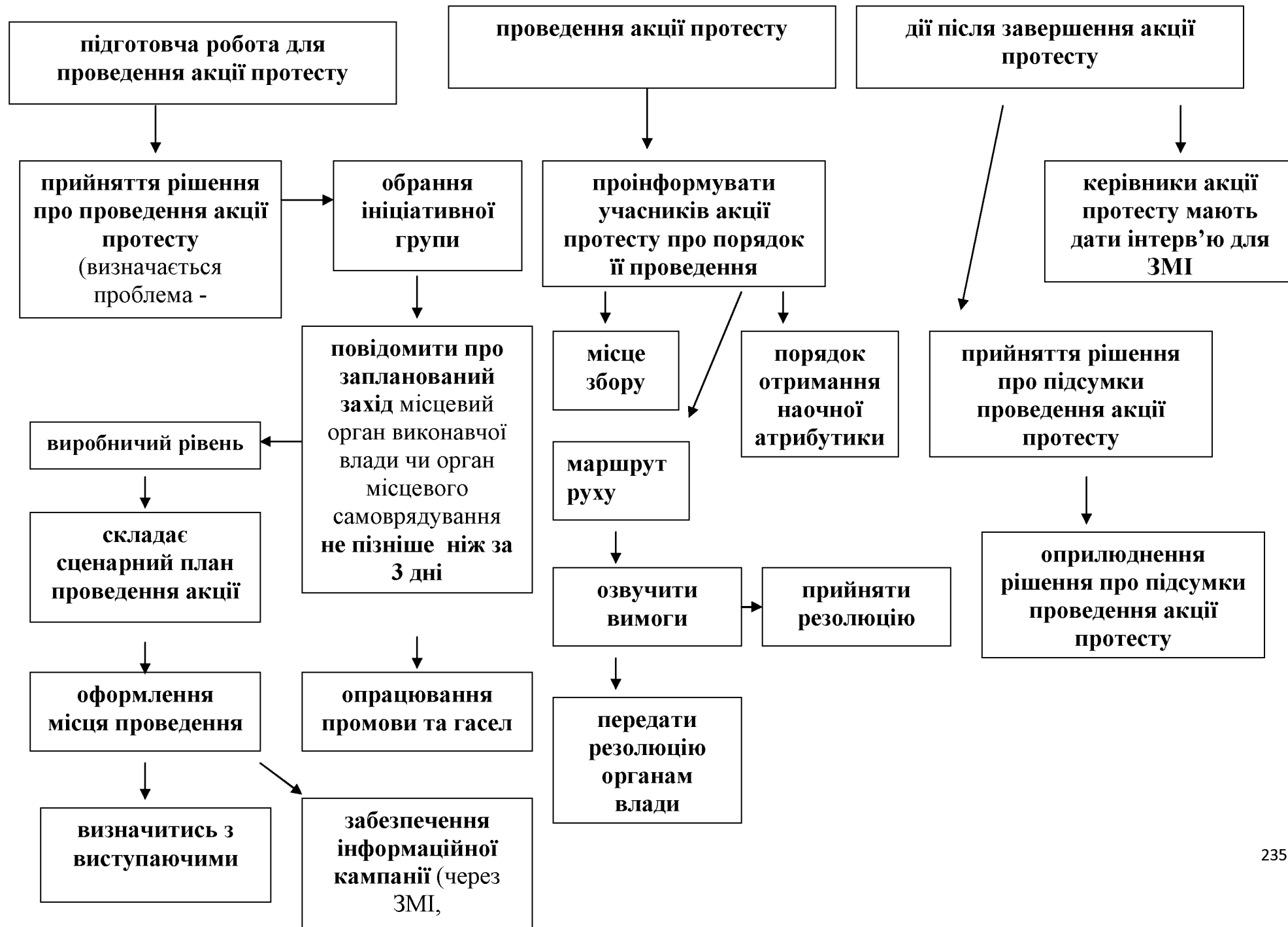
трудова арбітраж розглядає колективні трудові спори з питань:

- виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- невиконання вимог законодавства про працю;
- **в разі неприйняття примирною комісією рішення з питань:**
- встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; колективного договору, угоди.



IV. Схема проведення страйку





ПРОТОКОЛ
засідання зборів (конференції) працівників

(повна назва підприємства, установи, організації)

“ _____ ” _____ 20__ року

_____ (назва населеного пункту)

Присутні: _____ працівників підприємства або делегатів конференції
(реєстраційний лист додається)

Порядок денний:

1. Обговорення вимог до _____ (вказати Сторону роботодавця).
2. Визначення органу (особи, осіб), який буде представляти інтереси працівників.

1. Слухали: Інформацію про затвердження вимог працівників
_____ (вказати роботодавця).

Виступили: _____

Ухвалили: Затвердити і направити
роботодавцю такі вимоги працівників:

№№ п/п	Зміст вимог
1.	
2.	
...	

2. Слухали: Інформацію про визначення органу (особи, осіб), який буде представляти інтереси представників.

Виступили: _____

Ухвалили: Доручити представляти інтереси працівників підприємства (установи, організації), у тому числі формувати примирні органи, вчиняти інші дії, необхідні для вирішення колективного трудового спору,

Варіант 1: профспілковому комітету підприємства, установи, організації.

Варіант 2: уповноваженому органу в складі:

1) _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

2) _____

(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

Результати голосування:

за _____
проти _____
утримались _____

Голова зборів (конференції) _____
(підпис)

_____ (прізвище та ініціали)

Секретар _____
(підпис)

_____ (прізвище та ініціали)

ПІДПИСНИЙ ЛИСТ

про висуненню вимог працівників підприємства, установи, організації до
_____ (вказати роботодавця)

Ми, працівники _____

_____ (повна назва підприємства, установи, організації)

висуваємо наступні вимоги до _____ (вказати роботодавця)

_____ :
_____ (повна назва підприємства, установи, організації)

№ п/п	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
...	

Затвердити наші вимоги, направити їх _____ (вказати роботодавця).
Представляти наші інтереси в колективному трудовому спорі, у тому числі
формувати примирні органи, вчиняти інші дії, необхідні для вирішення
колективного трудового спору (конфлікту), доручаємо:

Варіант 1: профспілковому комітету підприємства, установи, організації.

Варіант 2: таким особам:

1) _____
(прізвище, ім'я, по батькові, посада)

2) _____
(прізвище, ім'я, по батькові, посада)

3) _____
(прізвище, ім'я, по батькові, посада)

Підписи:

1. _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)

2. _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)

3. _____
(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)

4. _____

(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)

5. _____

(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)

6. _____

ПРОТОКОЛ
засідання зборів (конференції) працівників

“ _____ ” _____ 20__ року

_____ (назва населеного пункту)

Присутні:

- 1.
- 2.
- 3.

Порядок денний:

1. Затвердження вимог до _____ (вказати роботодавця).
2. Погодження органу, який буде представляти інтереси працівників в колективному трудовому спорі.
3. Направлення вимог працівників підприємства, установи, організації _____ (вказати роботодавця).

1. Слухали: Інформацію про затвердження вимог працівників до _____
(вказати роботодавця).

Виступив: _____ з інформацією про висунення вимог працівниками підприємства, установи, організації до _____ (вказати роботодавця) шляхом збору підписів. Відповідно до статті 4 закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», вимоги є чинними, оскільки їх підтримало ____ працівників, що дорівнює ____% відсоткам від загальної чисельності працівників підприємства, установи, організації (____ осіб).

Ухвалили: затвердити такі вимоги працівників підприємства, установи, організації до _____ (вказати роботодавця):

№№ п/п	Зміст вимог
1.	

2.	
3.	
...	

Результати голосування: за _____
проти _____
утримались _____

2. Слухали: Інформацію про погодження органу, який буде представляти інтереси працівників підприємства, установи, організації в колективному трудовому спорі.

Виступили: _____
(всі особи, визначені в підписному листі як представники працівників)
та дали особисту згоду на входження до складу органу, шляхом збору підписів уповноваженого представляти інтереси працівників підприємства, установи, організації в колективному трудовому спорі з _____ (вказати роботодавця).

Ухвалили: погодити наступний склад органу, уповноваженого представляти інтереси працівників підприємства, установи, організації в колективному трудовому спорі (конфлікті) з _____ (вказати роботодавця):

- 1.
- 2.
- 3.

Результати голосування:
за _____
проти _____
утримались _____

3. Слухали: Інформацію про направлення вимог працівників підприємства, установи, організації власнику або уповноваженому ним органу (представнику).

Виступив: _____, роз'яснив порядок направлення вимог працівників.

Ухвалили: направити протокол цього засідання, яким оформлені вимоги працівників підприємства, установи, організації, висунуті шляхом збору підписів, _____ (вказати роботодавця).

Результати голосування:
за _____
проти _____
утримались _____

Уповноважені представники працівників:

(прізвище, ім'я та по батькові)

Інтелектуальний продукт ФПУ

(прізвище, ім'я та по батькові)

ПРОТОКОЛ
зборів (конференції) працівників

“ _____ ” _____ 20__ року

_____ (назва населеного пункту)

Присутні:

- 1.
- 2.
- 3.

Слухали:

Відповідь _____ (вказати роботодавця) на висунуті «___» _____ 20__ року вимоги працівників.

Постановили:

1. Не погодитись з рішенням _____ (вказати роботодавця) за результатами розгляду висунутих «___» _____ 20__ року вимог і вступити в колективний трудовий спір (конфлікт) з _____ (вказати роботодавця).
2. Надіслати в триденний строк письмову інформацію про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) _____ (вказати роботодавця), місцевому органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування, відділенню Національної служби посередництва і примирення в _____ області, Об'єднанню профспілок _____ області.
3. Запропонувати _____ (вказати роботодавця) створити примирну комісію для вирішення колективного трудового спору в кількості ____ осіб від кожної сторони та включити до її складу від сторони працівників (профспілки) наступних осіб _____.

Уповноважені представники найманих працівників:

(прізвище, ім'я та по батькові)

(прізвище, ім'я та по батькові)

(прізвище, ім'я та по батькові)

ПРОТОКОЛ
зборів (конференції) працівників

“ _____ ” _____ 20__ року

_____ (назва населеного пункту)

Присутні:

- 1.
- 2.
- 3.

Слухали:

Інформацію про неотримання відповіді від _____ (вказати роботодавця) на висунуті «___» _____ 20__ року вимоги працівників.

Постановили:

1. У зв'язку з тим, що від _____ (вказати роботодавця) не отримано в передбачені законом строки відповіді на висунуті “_____” _____ 20__ року вимоги, вступити в колективний трудовий спір з _____ (вказати роботодавця).
2. Надіслати в триденний строк письмову інформацію про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) власнику _____ (вказати роботодавця), місцевому органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування, відділенню Національної служби посередництва і примирення в _____ області, Об'єднанню профспілок _____ області.
3. Запропонувати _____ (вказати роботодавця) створити примирну комісію для вирішення колективного трудового спору в кількості _____ осіб від кожної сторони та включити до її складу від сторони працівників (профспілки) наступних осіб _____.

Уповноважені представники найманих працівників:

(прізвище, ім'я та по батькові)

(прізвище, ім'я та по батькові)

Інтелектуальний продукт ФПУ

(прізвище, ім'я та по батькові)

_____ (вказати роботодавця)
Центральний орган виконавчої влади
Місцевому органу виконавчої влади
Органу місцевого самоврядування
Відділенню Національної служби посередництва і
примирення в _____ області
Об'єднанню профспілок _____ області

Відповідно до статті 6 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" орган, уповноважений представляти інтереси працівників підприємства, установи, організації, інформує про виникнення з "____" _____ 20__ року колективного трудового спору між найманими працівниками підприємства, установи, організації та роботодавцем, уповноваженою ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні (протокол засідання органу, уповноваженого представляти інтереси працівників, від "____" _____ 20__ року), Вимоги найманих працівників:

1. _____
2. _____

Варіант 1: вимоги затверджені зборами (конференцією) працівників (протокол зборів (конференції) найманих працівників від "____" _____ 20__ року).

Варіант 2: вимоги сформовані шляхом збору _____ підписів працівників підприємства, установи, організації, затверджені протоколом засідання органу, уповноваженого представляти інтереси працівників від "____" _____ 20__ року.

Загальна чисельність працівників підприємства, установи, організації дорівнює ____ особам.

Юридичні адреси сторін:

1. Роботодавець, уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців:

(назва посади)

Адреса:

(поштовий індекс, повна адреса, прізвище, ім'я та по батькові; телефон)

2. Орган, уповноважений представляти інтереси найманих працівників:

(повна назва виборного профспілкового органу або прізвища, ім'я та по батькові фізичних осіб)

Адреса:

Інтелектуальний продукт ФПУ

(поштовий індекс, повна адреса, телефон)

Уповноважені представники найманих працівників:

(прізвище, ім'я та по батькові)

(прізвище, ім'я та по батькові)

“ _____ ” _____ 200_ року

Роботодавцю, уповноваженій ним особі,

У разі проведення галузевого або територіального спору (конфлікту)

організації роботодавців,

об'єднання організацій

роботодавців, або центральному

органу виконавчої влади, або

місцевому органу виконавчої

влади

У відповідності до статті 8 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” орган, уповноважений представляти інтереси працівників, пропонує створити примирну комісію для вироблення рішення по задоволенню вимог працівників у колективному трудовому спорі між працівниками

(найменування підприємства, установи, організації)

і роботодавцем, уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців

(найменування підприємства, установи, організації)

у кількості __ осіб, по __ представника від кожної із сторін колективного трудового спору.

Проект угоди про створення примирної комісії по вирішенню колективного трудового спору в 3-х екземплярах додається.

Пропонуємо організаційне і матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснювати за рахунок:

Варіант 1: обох сторін в рівних частках.

Варіант 2: роботодавцем, уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Варіант 3: сторони працівників.

Уповноважені представники найманих працівників:

(прізвище, ім'я та по батькові)

(прізвище, ім'я та по батькові)

(прізвище, ім'я та по батькові)

“ _____ ” 20__ року

УГОДА

між працівниками _____
 (найменування підприємства, установи, організації)
 і роботодавцем,

 (найменування підприємства, установи, організації)

про створення примирної комісії для вирішення колективного трудового спору
 (конфлікту)

“ ____ ” _____ 20__ року

 (назва населеного пункту)

Сторони домовилися про наступне:

1. Для вирішення колективного трудового спору між працівниками підприємства, установи організації і роботодавцем, уповноважений ним особі, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців створити примирну комісію із представників сторін.
2. До складу примирної комісії включити по ____ представника від кожної із сторін.
3. Організаційне і матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснювати за рахунок обох сторін в рівних частках (або за рахунок однієї із сторін).

Підписи:

роботодавцем, уповноважений ним особі, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців	Представник (представники) працівників
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

МП

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

(назва профспілки)

(назва підприємства, установи, організації)

ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ

« ____ » _____ 200__ р.
№ _____

ПОДАННЯ

**для обговорення загальними зборами/конференцією працівників
питання щодо оголошення страйку**

ВАРІАНТ №1

Коротко констатувати результати розгляду примирними органами вимог із зазначенням змісту тих вимог, які не були задоволені, та аргументацією роботодавця щодо неможливості їх виконання.

ВАРІАНТ №2

Коротко констатувати факти ухилення роботодавця від проведення примирних процедур.

ВАРІАНТ №3

Коротко констатувати факт порушення роботодавцем угоди, досягнутої у ході вирішення колективного трудового спору.

Зважаючи на те, що (визначається залежно від варіантів зазначених вище) профспілка вичерпала всі примирні шляхи вирішення колективного трудового спору і роботодавець безпідставно відмовляється задовольнити вимоги працівників (або ухиляється від проведення примирних процедур чи порушив угоду від « ____ » _____ 20__ р., якої було досягнуто у ході вирішення колективного трудового спору),

Профспілковий комітет пропонує загальним зборам (конференції) працівників:

1. Прийняти рішення про проведення страйку працівників повна назва підприємства, установи, організації.
2. Розпочати страйк о 9-00 « ____ » _____ 20__ року.
3. Встановити його тривалість «до повного задоволення вимог працівників».
4. Визначити орган (особу), що очолюватиме страйк (профком, страйковий комітет).

Голова профспілкового комітету _____

ПРОТОКОЛ
загальних зборів (конференції) працівників
повна назва підприємства, установи, організації

«___» _____ 20__ р.
№ _____

Якщо проводяться загальні збори працівників

Всього працівників _____

Присутніх на зборах _____

Якщо проводиться конференція працівників

Обрано делегатів на конференцію _____

Присутніх на конференції _____

Порядок денний

ВАРІАНТ №1

Про невиконання власником повна назва підприємства, установи, організації вимог працівників, затверджених _____, та прийняття рішення про проведення страйку.

ВАРІАНТ №2

Про ухилення роботодавця повна назва підприємства, установи, організації від примирних процедур щодо врегулювання колективного трудового спору та прийняття рішення про проведення страйку.

ВАРІАНТ №3

Про невиконання роботодавцем повна назва підприємства, установи, організації угоди про вирішення колективного трудового спору між _____ від «__» _____ 20__ р. та прийняття рішення про проведення страйку.

СЛУХАЛИ: подання профспілкового комітету щодо (формулюється залежно від вищезазначених варіантів) та пропозицію щодо оголошення страйку.

ВИСТУПИЛИ: (назвати ПІБ виступаючих та короткий зміст виступів)

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Відзначити, що роботодавець повна назва підприємства, установи, організації не виконав вимог працівників (або наводяться інші варіанти, що були зазначені вище).

2. Оголосити з 9-00 «__» _____ 20__ року страйк та проводити його до повного виконання роботодавцем вимог працівників (необхідно зазначити термін залежно від підстав оголошення страйку).

3. Для координації дій при проведенні страйку створити страйковий комітет у складі:

- _____ - керівник страйкового комітету;
- _____ - заступник керівника страйкового комітету
- _____ -
- _____ -
- _____ -

4. Доручити страйковому комітету:

- представляти інтереси працівників повна назва підприємства, установи, організації при вирішенні колективного трудового спору з роботодавцем повна назва підприємства, установи, організації під час страйку;

- визначити місцеперебування під час страйку працівників, як беруть участь у страйку, та узгодити його з роботодавцем повна назва підприємства, установи, організації;

- звернутися до роботодавця повна назва підприємства, установи, організації з пропозицією створити узгоджувальну комісію;

- сформувати персональний склад профспілкової сторони узгоджувальної комісії;

- в рамках проведення страйку організувати та провести мітинг (наприклад) біля будинку _____ міської державної адміністрації;

- повідомити роботодавцю про прийняття рішення про проведення страйку;

- вирішити питання щодо дисципліни та громадського порядку під час проведення страйку.

5. Доручити керівнику страйкового комітету підписати угоду з роботодавцем про вирішення колективного трудового спору.

Голова зборів (конференції) _____

Секретар зборів (конференції) _____

ПРОТОКОЛ
засідання первинної профспілкової організації щодо рекомендацій про
оголошення страйку

конференції, пленуму чи іншого виборного органу представників працівників на
галузевому чи територіальному рівнях

« ____ » _____ 200_р.

№ _____

Якщо проводиться конференція

Обрано делегатів на конференцію _____

Присутніх на конференції _____

Якщо проводиться пленум

Всього членів виборного органу _____

Присутніх на пленумі _____

Порядок денний:

ВАРІАНТ №1

Про невиконання _____ (вказати роботодавця) вимог профспілки (профоб'єднання), затверджених _____, та прийняття рекомендацій про проведення страйку.

ВАРІАНТ №2

Про ухилення _____ (вказати роботодавця) від примирних процедур щодо врегулювання колективного трудового спору та прийняття рекомендацій про проведення страйку.

ВАРІАНТ №3

Про невиконання _____ (вказати роботодавця) угоди про вирішення колективного трудового спору між _____ від «__» _____ 20__р. та прийняття рекомендацій про проведення страйку.

СЛУХАЛИ: ПІБ доповідача щодо (формулюється залежно від вищезазначених варіантів) та пропозицію щодо прийняття рекомендацій про оголошення страйку.

ВИСТУПИЛИ: ПІБ тих, що виступили

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Відзначити, що _____ (вказати роботодавця) не виконано вимоги профспілок (або інші варіанти, що були зазначені вище) та наводиться аргументація на підтвердження цього.

2. У зв'язку з (формулюється підстава, залежно від вищезазначених варіантів) рекомендувати профспілковим комітетам організувати проведення зборів (конференції) працівників, на яких прийняти рішення про оголошення з 9-00 «__» _____ 20__ року страйку на підприємстві в рамках приєднання до територіального (галузевого) страйку.

3. Для координації дій при проведенні галузевого (територіального) страйку створити страйковий комітет у складі:

- _____ - керівник страйкового комітету;
- _____ - заступник керівника страйкового комітету;
- _____ -
- _____ -
- _____ -

4. Доручити страйковому комітету:

- представляти інтереси працівників назва галузі чи території при вирішенні колективного трудового спору під час страйку;
- сформувати склад узгоджувальної комісії від профспілкової сторони;
- звернутися до _____ (вказати роботодавця) з пропозицією створити узгоджувальну комісію;
- повідомити _____ (вказати роботодавця) про прийняття рішення про проведення страйку.

5. Для підтримки вимог профспілок та в рамках проведення страйку, доручити страйковому комітету організувати і провести мітинг (пікет) біля будівель органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

6. Доручити керівнику страйкового комітету підписати угоду з роботодавцем про вирішення колективного трудового спору.

Голова конференції (керівник виборного органу) _____

Секретар конференції _____

П О В І Д О М Л Е Н Н Я
роботодавця про прийняте на зборах (конференції)
рішення щодо проведення страйку

« ____ » _____ 20__ р.

№ _____

Керівнику _____

(назва підприємства)

(ПІБ)

Повідомляємо, що відповідно до статті 44 Конституції України, статей 17 – 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» «__»____20__ року в зв'язку з _____ на зборах (конференції) працівників
(вказати причини оголошення страйку)

(повна назва підприємства, установи, організації)

прийнято рішення про оголошення з 9-00 «__»____20__ року страйку працівників підприємства.

Створено страйковий комітет, керівник _____.
(ПІБ)

Пропонуємо відповідно до статті 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» узгодити місцеперебування під час страйку працівників, які братимуть у ньому участь.

Керівник страйкового комітету _____

ПОВІДОМЛЕННЯ
про прийняте рішення на зборах (конференції)
щодо проведення страйку

(Направляється управлінню праці і зайнятості населення, місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, Національній службі посередництва і примирення та її відділення, обласні ради депутатів)

«___» _____ 20__ р.
№ _____

Голові Національної служби
посередництва і примирення

(ПІБ)

Шановний _____!

Повідомляємо, що відповідно до статті 44 Конституції України, статей 17 – 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» «___» _____ 20__ року працівники _____
(повна назва підприємства,

установи, організації)

прийняли рішення розпочати страйк «___» _____ 20__ року о 9-00 в зв'язку

(викласти причини)

Створено страйковий комітет, керівник _____
(ПІБ)

(тел. _____).

Керівник страйкового комітету _____

ПОВІДОМЛЕННЯ
роботодавця про проведення мітингу, пікету та ін.

(подається в разі проведення на території підприємства)

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

(назва профспілки)

(назва підприємства, установи, організації)

« ____ » _____ 20__ р.
№ _____

Керівнику _____
(назва підприємства)

(ПІБ)

Шановний _____ !

(назва профорганізації)

повідомляє, що відповідно до статті 39 Конституції України та статті 27 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» « ____ » _____ 20__ р. на території _____

(повна назва підприємства,

установи, організації)

в рамках проведення страйку відбудеться акція протесту працівників у зв'язку з _____.

(викласти причини)

Акція протесту проводитиметься у формі мітингу з 12 до 14 години. Орієнтована кількість учасників - _____ осіб. Під час проведення зазначених заходів буде використовуватися звукопідсилювальна апаратура.

Відповідальний за проведення акції від _____ голова
(назва профорганізації)

профкому Іванов Петро Миколайович який проживає _____

(тел. _____).

(адреса)

(назва органу, що очолює страйк)

(ПІБ керівника)

З А Я В А

**до органу виконавчої влади чи органу місцевого самоврядування
про проведення мітингу, пікету тощо**
(подається в разі проведення за межами підприємства)

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

(назва профспілки)

(назва підприємства, установи, організації)

«___» _____ 20__ р.

№ _____

Голові _____ міської ради

(ПІБ)

Шановний _____ !

(назва профорганізації)

повідомляє, що відповідно до статті 39 Конституції України та статті 27 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» «___» _____ 20__ р. в місті _____ відбудеться акція протесту працівників _____

(повна назва підприємства, установи, організації)

у зв'язку з _____.

(викласти причини)

ВАРІАНТ № 1

Акція протесту проводитиметься у формі мирної демонстрації на площі _____ з 12 до 14 години. Одночасно проводитимуться мітинги членів профспілки біля будинку _____ міської ради. Орієнтована кількість учасників - ___ осіб. Під час проведення зазначених заходів буде використовуватися звукопідсилювальна апаратура.

ВАРІАНТ № 2

Акція протесту проводитиметься у формі мирної демонстрації. На площі Незалежності об 11-00 формується колона чисельністю _____ осіб, яка рухатиметься по вулицях _____ до будинку _____ міської ради, де проводитиметься мітинг з 11-30 до 12 години. Далі колона рухатиметься по вулицях _____ до _____ з проведенням мітингу з 12-30 до 13 години.

Інтелектуальний продукт ФПУ

Водночас повідомляємо, що напередодні біля будинку _____ міської адміністрації будуть розміщені намети із символікою _____

(назва профорганізації)

для збору підписів на підтримку акції протесту.

Відповідальний за проведення акції від _____

(назва профорганізації)

голова Іванов Петро Миколайович, який проживає _____

(адреса)

(тел. _____).

(назва органу, що очолює страйк)

(ПІБ керівника)

У Г О Д А

про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку

місто _____

«__» _____ 20__р.

Роботодавець, уповноважена ним особа, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців

(повна назва підприємства, установи, організації)

повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні, що діє на підставі повноважень, наданих статутом, та орган (особа), що очолює страйк на (в)

(повна назва підприємства, установи, організації)

що діє відповідно до повноважень, наданих зборами (конференцією) працівників (протокол № від «__» _____ 20__р.) (далі– Сторони), підписали відповідно до частини другої статті 21 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» дану угоду про таке:

1. Роботодавець зобов'язується повністю (частково) задовольнити вимоги працівників, з цією метою:

1) з першої вимоги працівників *(викладається перша вимога, конкретні заходи щодо її задоволення та строки виконання цих заходів)*;

2) з другої вимоги працівників *(викладається друга вимога, конкретні заходи щодо її задоволення та строки виконання цих заходів)*;

3) і т.д.

2. Орган особа, що очолює страйк, зобов'язується з «__» _____ 20__р. припинити проведення страйку.

3. Невиконання Роботодавцем пункту № 1 цієї угоди є підставою для відновлення страйку.

4. Колективний трудовий спір вважається вирішеним лише після повного виконання Роботодавцем пункту № 1 цієї угоди.

5. Власник зобов'язується виплатити працівникам, що брали участь у страйку, середню заробітну плату за період з «__» _____ 20__р. до «__» _____ 20__р. *(як варіант визнати час страйку як час простою та оплатити згідно із законодавством)*.

6. Дана угода набирає чинності з моменту підписання її сторонами і є додатком до колективного договору від «__» _____ 20__р. між _____.

Роботодавець _____

(повна назва підприємства,

Орган (особа),

установи, організації)

що очолює страйк

(ПІБ)

(ПІБ)

ПРОТОКОЛ
загальних зборів (конференції) працівників

(повна назва підприємства, установи, організації)

« ____ » _____ 20__ р.
№ _____

Якщо проводяться загальні збори працівників

Всього працівників _____

Присутніх на зборах _____

Якщо проводиться конференція працівників

Обрано делегатів на конференцію _____

Присутніх на конференції _____

Порядок денний:

ВАРІАНТ №1

Про виконання роботодавцем _____
(повна назва підприємства, установи, організації)
вимог працівників, затверджених _____, та
прийняття рішення про припинення страйку.

ВАРІАНТ №2

Про виконання власником _____
(повна назва підприємства, установи, організації)
угоди про вирішення колективного трудового спору між _____ від
« ____ » _____ 200__ р. та прийняття рішення про припинення страйку.

СЛУХАЛИ: голову страйкового комітету _____
(ПІБ)

щодо (формулюється залежно від вищезазначених варіантів) та пропозицію щодо
припинення страйку.

ВИСТУПИЛИ: (назвати ПІБ виступаючих та викласти короткий зміст виступів)

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Відзначити, що роботодавець _____
(повна назва підприємства, установи, організації)

виконав у повному обсязі вимоги працівників (або наводяться інші варіанти, що були зазначені вище).

2. Припинити з 9-00 «__» _____ 20__ року проведення страйку.

Голова зборів (конференції) _____

Секретар зборів (конференції) _____

Макет №18

ПРОТОКОЛ
загальних зборів (конференції) працівників

(повна назва підприємства, установи, організації)

«__» _____ 200__ р.

№ _____

Якщо проводяться загальні збори працівників

Всього працівників _____

Присутніх на зборах _____

Якщо проводиться конференція працівників

Обрано делегатів на конференцію _____

Присутніх на конференції _____

Порядок денний:

Про призупинення проведення страйку у зв'язку з укладенням «__» _____ 20__ року Угоди № _____ про вирішення колективного трудового спору

(назва спору, між ким та з якого приводу).

СЛУХАЛИ: голову страйкового комітету _____ щодо
(ПІБ)

укладення угоди з власником _____
(повна назва підприємства, установи, організації)
та пропозицію щодо призупинення страйку.

ВИСТУПИЛИ: (назвати ПІБ виступаючих та викласти короткий зміст виступів)

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Призупинити проведення страйку з 9-00 «__» _____ 200__ року.

2. В разі виконання роботодавцем зобов'язань, взятих на себе за Угодою від «__» _____ 20__ року № _____ *(назва угоди)* прийняти рішення про припинення страйку.

3. Контроль за виконанням угоди покласти на _____ *(ПІБ)*

Голова зборів (конференції) _____

Секретар зборів (конференції) _____

РОЗДІЛ III
Соціальний захист

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування

КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ

прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України
28 червня 1996 року

Витяг

.....

Стаття 46. Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування

Витяг

.....

Стаття 4. Види загальнообов'язкового державного соціального страхування

Залежно від страхового випадку є такі види загальнообов'язкового державного соціального страхування:

пенсійне страхування;

страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;

медичне страхування;

страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;

страхування на випадок безробіття;

інші види страхування, передбачені законами України.

Відносини, що виникають за зазначеними у частині першій цієї статті видами загальнообов'язкового державного соціального страхування, регулюються законами, прийнятими відповідно до цих Основ.

....

Президент України
14 січня 1998 року № 16/98-ВР

Л. КУЧМА

Коментар:

Із затвердженням Верховною Радою України Концепції соціального забезпечення України (грудень 1993 р.) та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (січень 1998 р.) в країні розпочалася робота із запровадження нової системи соціального страхування. Протягом 2001-2004 років було запроваджено чотири з п'яти видів загальнообов'язкового державного соціального страхування: з тимчасової втрати працездатності та витратами, зумовленими похованням; від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання; на випадок безробіття; пенсійне.

За кожним видом страхування створено фонд соціального страхування, управління яким (крім Пенсійного фонду) здійснюється на паритетній основі сторонами соціального діалогу – представниками профспілок, роботодавців і держави.

Зокрема, управління Фондом соціального страхування (здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності) здійснює правління, до складу якого входить по сім представників від держави, профспілок та роботодавців. Правління здійснює свою роботу на громадських засадах. Постійно діючим виконавчим органом правління Фонду є виконавча дирекція Фонду.

У соціальному страхуванні на випадок безробіття окремий фонд як структура не створювався, а виконання функцій фонду покладено на Державну службу зайнятості. До складу правління Фонду соціального страхування на випадок безробіття входить по 5 представників від держави, профспілок і роботодавців.

Пенсійний фонд України продовжує функціонувати як центральний орган виконавчої влади. Управління Пенсійним фондом здійснює правління, склад якого затверджується Кабінетом Міністрів України. Нині до складу правління Пенсійного фонду входить три представники від профспілок, у т.ч. два від Федерації профспілок України.

Досі не запроваджено лише медичне страхування, причиною чого є, насамперед, відсутність узгоджених позицій соціальних партнерів щодо обсягу завдань, які покладаються на цей вид страхування.

Верховною Радою України 28 грудня 2014 року прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці», яким об'єднано Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в один Фонд соціального страхування України. На жаль, цим же Законом ліквідовано фінансування санаторно-курортного лікування застрахованих осіб за рахунок страхових коштів.

З 2015 року на регіональному рівні відсутні правління відділень Фонду соціального страхування. На підприємствах, установах, організаціях, що використовують найману працю, незалежно від форм власності і господарювання,

створені комісії із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, які, як правило, очолює голова первинної профспілкової організації.

Профспілки, які представляють інтереси застрахованих осіб в управлінні страховими фондами, значну увагу приділяють ефективній роботі цих фондів, вживають заходів, спрямованих на підвищення страхових виплат та зростання обсягу надання соціальних послуг, подальше удосконалення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Ратифіковані Україною у 2015-2016 рр. Конвенції МОП №№ 102 та 117 дозволять підтягнути мінімальні розміри окремих страхових виплат до європейських стандартів, зокрема, пенсії за віком, по інвалідності, у разі втрати годувальника, на випадок безробіття, встановити гарантії їх виконання.

Федерація профспілок України продовжуватиме вживати всіх можливих заходів для відновлення фінансування за рахунок коштів соціального страхування оздоровчих заходів, зокрема лікування в санаторно-курортних закладах, санаторіях-профілакторіях, оздоровлення дітей.

Страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування

{В редакції Закону № 77-VIII від 28.12.2014, ВВР, 2015, № 11, ст.75}

В и т я г

.....

Стаття 18. Особи, які підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

1. Страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичні особи – підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності на інших підставах.

Стаття 19. Право громадян на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

1. Право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають застраховані особи – громадяни України, іноземці, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

Це право виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення), зайняття підприємницькою та іншою діяльністю, якщо інше не передбачено законом.

2. Громадяни України, які працюють за межами території України і не застраховані в системі соціального страхування країни, в якій вони перебувають, мають право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги відповідно до цього Закону за умови сплати страхових внесків до Фонду згідно із законом, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

3. Члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню відповідно до цього Закону, мають право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги відповідно до цього Закону, за умови сплати страхових внесків до Фонду згідно із законом.

4. Застраховані особи, які протягом дванадцяти місяців перед настанням страхового випадку за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше шести місяців, мають право на матеріальне забезпечення відповідно до цього Закону в таких розмірах:

1) допомога по тимчасовій непрацездатності – виходячи з нарахованої заробітної плати (доходу), з якої сплачуються страхові внески, але не більше за розмір допомоги, обчислений із мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку;

2) допомога по вагітності та пологах – виходячи з нарахованої заробітної плати (доходу), з якої сплачуються страхові внески, але не більше за розмір допомоги, обчислений із двократного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку.

Стаття 20. Види матеріального забезпечення та соціальних послуг за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

1. За страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності надаються такі види матеріального забезпечення та соціальних послуг:

1) допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною);

2) допомога по вагітності та пологах;

3) допомога на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві);

4) оплата лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм.

Стаття 21. Обчислення страхового стажу

1. Страховий стаж - період (строк), протягом якого особа підлягала страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та за який щомісяця сплачено нею та роботодавцем або нею страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок, крім випадків, передбачених абзацом другим цієї частини.

Період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, отримання виплат за окремими видами соціального страхування, крім пенсій усіх видів (за винятком пенсії по інвалідності), включається до страхового стажу як період, за який сплачено страхові внески виходячи з розміру мінімального страхового внеску.

2. Страховий стаж обчислюється за даними персоніфікованого обліку відомостей про застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а за періоди до його запровадження - у порядку та на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше.

3. Страховий стаж обчислюється в місяцях.

Якщо сума сплачених за відповідний місяць страхових внесків менша, ніж мінімальний страховий внесок, цей період зараховується до страхового стажу за формулою: $ТП = Св:В$,

де ТП - тривалість періоду, що зараховується до страхового стажу та визначається у місяцях;

Св - сума єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, сплаченого за відповідний місяць;

В - мінімальний розмір страхового внеску за відповідний місяць.

4. До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору (контракту) до набрання чинності Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням", а також періоди, починаючи з 1 січня 2016 року, протягом яких особа не підлягала страхуванню за цим Законом, але нею або роботодавцем за неї сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування відповідно до Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування".

Стаття 22. Умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності та тривалість її виплати

1. Допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї одного з таких страхових випадків:

- 1) тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві;
- 2) необхідності догляду за хворою дитиною;
- 3) необхідності догляду за хворим членом сім'ї;
- 4) догляду за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною;
- 5) карантину, накладеного органами санітарно-епідеміологічної служби;
- 6) тимчасового переведення застрахованої особи відповідно до медичного висновку на легшу, нижчеоплачувану роботу;
- 7) протезування з поміщенням у стаціонар протезно-ортопедичного підприємства;
- 8) перебування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм.

2. Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, виплачується Фондом застрахованим особам починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією (далі - МСЕК) інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, виплачується Фондом застрахованим

інвалідам, які працюють на підприємствах та в організаціях товариств УТОГ і УТОС, починаючи з першого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

Застрахованим особам, які працюють на сезонних і тимчасових роботах, допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, надається не більш як за 75 календарних днів протягом календарного року.

У разі настання тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, під час перебування у щорічній (основній чи додатковій) відпустці допомога надається у порядку та розмірах, установлених цим Законом.

3. Допомога по тимчасовій непрацездатності по догляду за хворою дитиною віком до 14 років виплачується застрахованій особі з першого дня за період, протягом якого дитина за висновком лікаря потребує догляду, але не більш як за 14 календарних днів.

Допомога по тимчасовій непрацездатності по догляду за хворою дитиною віком до 14 років, якщо вона потребує стаціонарного лікування, виплачується застрахованій особі з першого дня за весь час її перебування в стаціонарі разом з хворою дитиною.

Застрахованим особам, які працюють на сезонних і тимчасових роботах, у разі здійснення догляду за хворою дитиною віком до 14 років допомога по тимчасовій непрацездатності призначається і виплачується в порядку та розмірах, передбачених абзацом четвертим частини другої цієї статті та статтею 24 цього Закону.

4. Допомога по тимчасовій непрацездатності по догляду за хворим членом сім'ї (крім догляду за хворою дитиною віком до 14 років) надається застрахованій особі з першого дня, але не більш як за три календарні дні, а у виняткових випадках, з урахуванням тяжкості хвороби члена сім'ї та побутових обставин, - не більш як за сім календарних днів.

5. Допомога по тимчасовій непрацездатності в разі захворювання матері або іншої особи, яка фактично здійснює догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом віком до 18 років, надається застрахованій особі, яка здійснює догляд за дитиною, з першого дня за весь період захворювання в порядку та розмірах, встановлених цим Законом.

6. Допомога по тимчасовій непрацездатності по догляду за хворою дитиною віком до 14 років, по догляду за хворим членом сім'ї та в разі захворювання матері або іншої особи, яка фактично здійснює догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом віком до 18 років, не надається, якщо застрахована особа перебувала у цей час у щорічній (основній чи додатковій) відпустці, додатковій відпустці у зв'язку з навчанням або творчій відпустці.

7. Якщо тимчасова непрацездатність застрахованої особи викликана карантинном, накладеним органами санітарно-епідеміологічної служби, надається допомога по тимчасовій непрацездатності з першого дня за весь час відсутності на роботі з цієї причини.

8. У разі тимчасового переведення застрахованої особи відповідно до медичного висновку на легшу, нижчеоплачувану роботу цій особі надається допомога по тимчасовій непрацездатності з першого дня за час такої роботи, але не більш як за два місяці. Ця допомога обчислюється за загальними правилами, але надається в розмірі, який разом із заробітком за тимчасово виконувану роботу не може перевищувати суми повного заробітку до часу переведення.

9. Допомога по тимчасовій непрацездатності в разі здійснення протезування за медичними показаннями в стаціонарі протезно-ортопедичного підприємства надається застрахованій особі з першого дня за весь період перебування в цьому підприємстві з урахуванням часу на проїзд до протезно-ортопедичного підприємства і назад.

10. Допомога по тимчасовій непрацездатності в разі здійснення санаторно-курортного лікування надається застрахованій особі, якщо тривалість щорічної (основної та додаткової) відпустки недостатня для лікування та проїзду до санаторно-курортного закладу і назад.

Застрахованій особі, яка направляється на лікування в реабілітаційне відділення санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм безпосередньо із стаціонару лікувального закладу, допомога по тимчасовій непрацездатності надається за весь час перебування у санаторно-курортному закладі (з урахуванням часу на проїзд до санаторно-курортного закладу і у зворотному напрямку) у розмірах, встановлених цим Законом.

Допомога по тимчасовій непрацездатності застрахованій особі, яка виховує дитину-інваліда віком до 18 років, надається за весь період санаторно-курортного лікування дитини-інваліда (з урахуванням часу на проїзд до санаторно-курортного закладу і у зворотному напрямку) за наявності медичного висновку про необхідність стороннього догляду за нею.

11. У разі настання тимчасової непрацездатності застрахованої особи у період вирішення спору про незаконність її звільнення з роботи допомога по тимчасовій непрацездатності надається за умови поновлення застрахованої особи на роботі з дня винесення такого рішення відповідним органом.

Стаття 23. Підстави для відмови в наданні допомоги по тимчасовій непрацездатності

1. Допомога по тимчасовій непрацездатності не надається:

1) у разі одержання застрахованою особою травм або її захворювання при вчиненні нею злочину;

2) у разі навмисного заподіяння шкоди своєму здоров'ю з метою ухилення від роботи чи інших обов'язків або симуляції хвороби;

3) за час перебування під арештом і за час проведення судово-медичної експертизи;

4) за час примусового лікування, призначеного за постановою суду;

5) у разі тимчасової непрацездатності у зв'язку із захворюванням або травмою, що сталися внаслідок алкогольного, наркотичного, токсичного сп'яніння або дій, пов'язаних з таким сп'янінням;

6) за період перебування застрахованої особи у відпустці без збереження заробітної плати, творчій відпустці, додатковій відпустці у зв'язку з навчанням.

2. Застраховані особи, які в період отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності порушують режим, встановлений для них лікарем, або не з'являються без поважних причин у призначений строк на медичний огляд, у тому числі на лікарсько-консультативну комісію (ЛКК) чи медико-соціальну експертну комісію (МСЕК), втрачають право на цю допомогу з дня допущення порушення на строк, що встановлюється рішенням органу, який призначає допомогу по тимчасовій непрацездатності.

Стаття 24. Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності

1. Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованим особам залежно від страхового стажу в таких розмірах:

1) 50 відсотків середньої заробітної плати (доходу) - застрахованим особам, які мають страховий стаж до трьох років;

2) 60 відсотків середньої заробітної плати (доходу) - застрахованим особам, які мають страховий стаж від трьох до п'яти років;

3) 70 відсотків середньої заробітної плати (доходу) - застрахованим особам, які мають страховий стаж від п'яти до восьми років;

4) 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу) - застрахованим особам, які мають страховий стаж понад вісім років;

5) 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу) - застрахованим особам, віднесеним до 1-3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; одному з батьків або особі, що їх замінює та доглядає хвору дитину віком до 14 років, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи; ветеранам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту"; особам, віднесеним до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України "Про жертви нацистських переслідувань"; донорам, які мають право на пільгу, передбачену статтею 10 Закону України "Про донорство крові та її компонентів".

2. Сума допомоги по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною або хворим членом сім'ї) в розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, з якої сплачувалися страхові внески до Фонду.

Стаття 25. Умови надання і тривалість виплати допомоги по вагітності та пологах

1. Допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Допомога по вагітності та пологах застрахованій особі виплачується за весь період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалість якої становить 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі ускладнених пологів або народження двох чи більше дітей - 70) календарних днів після пологів. Жінкам, віднесеним до 1-3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, допомога по вагітності та пологах виплачується за 180 календарних днів зазначеної відпустки (90 - до пологів та 90 - після пологів). Розмір зазначеної допомоги обчислюється сумарно та надається застрахованій особі в повному обсязі незалежно від кількості днів відпустки, фактично використаних до пологів.

2. Допомога по вагітності та пологах виплачується застрахованій особі, яка усиновила дитину протягом двох місяців з дня її народження, зазначеного у свідоцтві про народження, за період з дня усиновлення і до закінчення 56 календарних днів (70 календарних днів у разі одночасного усиновлення двох і більше дітей, 90 календарних днів - для жінок, віднесених до 1-3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи).

3. У разі надання застрахованій особі відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у період її тимчасової непрацездатності листок непрацездатності по тимчасовій непрацездатності закривається і з дня настання цієї відпустки видається інший листок непрацездатності. Кожен із зазначених листків оплачується за відповідними нормами цього Закону.

У разі надання застрахованій особі відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у період простою підприємства, установи, організації не з вини застрахованої особи, щорічної (основної чи додаткової) відпустки, відпустки без збереження заробітної плати,

додаткової відпустки у зв'язку з навчанням, творчої відпустки допомога по вагітності та пологах надається з дня виникнення права на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

За період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що збігається з відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, допомога по вагітності та пологах виплачується незалежно від допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Стаття 26. Розмір допомоги по вагітності та пологах

1. Допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу), обчисленої у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, і не залежить від страхового стажу.

2. Сума допомоги по вагітності та пологах у розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, з якої сплачувалися страхові внески до Фонду, та не може бути меншою за розмір допомоги, обчислений із мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку.

Стаття 27. Право на допомогу на поховання

1. Допомога на поховання надається у разі смерті застрахованої особи, а також членів сім'ї, які перебували на її утриманні:

1) дружини (чоловіка);
2) дітей, братів, сестер та онуків, які не досягли 18 років або старших цього віку, якщо вони стали інвалідами до 18 років (братів, сестер та онуків - за умови, що вони не мають працездатних батьків), а студентів та учнів середніх професійно-технічних та вищих навчальних закладів з денною формою навчання - до 23 років;

3) батька, матері;

4) діда та баби за прямою лінією спорідненості.

2. Не вважаються такими, що перебували на утриманні застрахованої особи, члени сім'ї, які мали самостійні джерела засобів до існування (одержували заробітну плату, пенсію тощо).

3. Допомога надається застрахованій особі, члену її сім'ї або іншим юридичним чи фізичним особам, які здійснили поховання.

Стаття 28. Розмір допомоги на поховання

1. Допомога на поховання застрахованої особи або особи, яка перебувала на її утриманні, надається в розмірі, що встановлюється правлінням Фонду, але не менше розміру прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Стаття 29. Лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортних закладів

1. Для забезпечення відновлення здоров'я застрахована особа має право на лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортних закладів після перенесених захворювань і травм за рахунок коштів Фонду.

Стаття 30. Призначення та виплата матеріального забезпечення, надання соціальних послуг за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

1. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору та на інших підставах, передбачених законом, призначаються та надаються за основним місцем роботи (діяльності).

Допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомога по вагітності та пологах застрахованим особам (у тому числі тим, які здійснюють підприємницьку чи іншу діяльність та одночасно працюють на умовах трудового договору) надається за основним місцем роботи (діяльності) та за сумісництвом (наймом) у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У разі ліквідації (реорганізації) підприємства, установи, організації матеріальне забезпечення за страховими випадками, які настали до їх ліквідації (реорганізації), виплачується застрахованим особам їх правонаступником, а в разі відсутності правонаступника - робочим органом Фонду за місцем здійснення обліку ліквідованого підприємства, установи, організації як страхувальника.

У період проведення державної реєстрації припинення підприємницької діяльності фізичної особи – підприємця або зняття з обліку після припинення діяльності особами, які провадять незалежну професійну діяльність, матеріальне забезпечення за страховими випадками застрахованим особам призначається та виплачується робочим органом Фонду за місцем здійснення обліку такої діяльності чи реєстрації місця проживання таких осіб у порядку, встановленому правлінням Фонду.

Застрахованим особам, стосовно яких страхувальником не виконано обов'язків щодо нарахування та виплати матеріального забезпечення за страховими випадками у зв'язку з відсутністю можливості встановлення місцезнаходження цього страхувальника, що підтверджується даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та актами перевірки центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, призначення та виплата матеріального забезпечення здійснюються робочим органом Фонду за місцем реєстрації їх місця проживання чи перебування у порядку, встановленому правлінням Фонду.

2. Добровільно застрахованим особам призначення та виплата матеріального забезпечення, а також надання соціальних послуг за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності здійснюються робочим органом Фонду за місцем здійснення їх обліку як страхувальників.

3. Рішення про призначення матеріального забезпечення та надання соціальних послуг приймається комісією (уповноваженим) із соціального страхування, що створюється (обирається) на підприємстві, в установі, організації, до складу якої входять представники адміністрації підприємства, установи, організації та застрахованих осіб (виборних органів первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або інших органів, які представляють інтереси застрахованих осіб) або фізичною особою – підприємцем, особою, яка провадить незалежну професійну діяльність.

Комісія (уповноважений) із соціального страхування здійснює контроль за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою матеріального забезпечення, приймає рішення про відмову в його призначенні, про припинення виплати матеріального забезпечення (повністю або частково), розглядає підставу і правильність видачі листків непрацездатності та інших документів, які є підставою для надання матеріального забезпечення та соціальних послуг.

Комісія (уповноважений) із соціального страхування виконує свої функції відповідно до положення про комісію (уповноваженого) із страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, яке затверджується правлінням Фонду.

Стаття 31. Документи, необхідні для призначення матеріального забезпечення за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

1. Підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності. У разі роботи за сумісництвом, за трудовим договором (контрактом) одночасно із здійсненням підприємницької чи іншої діяльності підставою для призначення допомоги є копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника і печаткою (за наявності) за основним місцем роботи. Для застрахованих осіб, які одночасно здійснюють підприємницьку та іншу діяльність і не працюють на умовах трудового договору (контракту), копію листка непрацездатності засвідчує установа охорони здоров'я, яка його видає. Порядок і умови видачі, продовження та обліку листків непрацездатності, здійснення контролю за правильністю їх видачі встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням з Фондом.

2. Для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу) застраховані особи, зазначені в абзаці шостому частини першої статті 24 цього Закону, додають копії відповідних посвідчень або інші документи, які підтверджують право на пільгу.

3. Допомога на поховання застрахованої особи призначається сім'ї померлого або особі, яка здійснила поховання, на підставі свідоцтва про смерть, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації актів громадянського стану, виконавчим органом сільської, селищної чи міської (крім міст обласного значення) ради.

4. Допомога на поховання члена сім'ї застрахованої особи призначається застрахованій особі на підставі свідоцтва про смерть, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації актів громадянського стану, виконавчим органом сільської, селищної чи міської (крім міст обласного значення) ради, та довідки з місця проживання про перебування померлого члена сім'ї на утриманні застрахованої особи.

Стаття 32. Строки розгляду документів, призначення та виплати матеріального забезпечення за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

1. Документи для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах розглядаються не пізніше десяти днів з дня їх надходження.

Повідомлення про відмову в призначенні допомоги із зазначенням причин відмови та порядку оскарження видається або надсилається заявникові не пізніше п'яти днів після винесення відповідного рішення.

2. Допомога по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах виплачується:

1) застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), інших підставах, передбачених законом - у найближчий після дня призначення допомоги строк, установлений для виплати заробітної плати;

2) добровільно застрахованим особам, застрахованим особам, які працюють на умовах цивільно-правового договору, здійснюють підприємницьку чи іншу діяльність - протягом десяти днів після призначення допомоги.

3. Допомога на поховання призначається не пізніше дня, що настає за днем звернення, і виплачується не пізніше наступного робочого дня після отримання страхувальником страхових коштів від Фонду відповідно до цього Закону.

4. Не одержане у зв'язку зі смертю застрахованої особи матеріальне забезпечення виплачується членам сім'ї, які проживали разом з нею, або спадкоємцям.

Не одержане застрахованою особою своєчасно матеріальне забезпечення виплачується за минулий час у розмірі, встановленому на час настання страхового випадку.

Суми матеріального забезпечення, не одержані з вини органу, що призначає матеріальне забезпечення, виплачуються застрахованій особі за минулий час з дотриманням вимог законодавства про індексацію грошових доходів населення.

Надміру виплачені суми матеріального забезпечення за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності внаслідок зловживань з боку застрахованої особи або членів її сім'ї стягуються з них у судовому порядку.

5. Матеріальне забезпечення, передбачене цим Законом, виплачується у разі, якщо звернення за його призначенням надійшло не пізніше дванадцяти календарних місяців з дня відновлення працездатності, встановлення інвалідності, закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, смерті застрахованої особи або члена сім'ї, який перебував на її утриманні.

.....

Президент України
23 вересня 1999 року № 1105-XIV

Л.КУЧМА

Практичні рекомендації:

Загальні положення

Законом забезпечені рівні умови надання застрахованим особам допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах та на поховання – незалежно від виду діяльності, форми власності та господарювання.

Відповідно до пункту 1.9 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13 листопада 2001р. № 455 (далі – Інструкція № 455), листок непрацездатності в амбулаторно-поліклінічних закладах видається лікуючим лікарем переважно за місцем проживання чи роботи. З дозволу головного лікаря листок непрацездатності видається у випадках, передбачених Інструкцією № 455 (пункти 1.9; 1.10; 1.11), а саме: у разі вибору особою лікуючого лікаря і лікувально-профілактичного закладу не за місцем проживання чи роботи; особам, у яких тимчасова непрацездатність настала поза постійним місцем проживання і роботи (під час відрядження, санаторно-курортного лікування, відпустки тощо) за місцем їх тимчасового перебування; при стаціонарному лікуванні поза постійним місцем проживання у тому числі й з інших адміністративних районів міста.

Право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення), якщо інше не передбачено законом.

Якщо працівник звернувся за медичною допомогою та визнаний непрацездатним після закінчення робочого дня, то пунктом 2.6 Інструкції №455 передбачено, що таким особам листок непрацездатності може видаватись, за їх згодою, з наступного календарного дня (за умови, що застрахована особа відпрацювала у цю добу свій повний робочий день). Якщо застрахована особа не

скористалась правом на отримання листка непрацездатності з наступного дня – а отримала в день звернення, то перші 5 календарних днів для оплати за рахунок роботодавця необхідно рахувати з першого дня непрацездатності. Тобто засвідчити початок своєї непрацездатності лікарю має виключно сама застрахована особа, а роботодавець та Фонд орієнтуються тільки на документ суворої звітності – яким є листок непрацездатності.

Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованій особі за рахунок коштів Фонду соціального страхування з шостого дня непрацездатності. Перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються за рахунок коштів роботодавця.

Допомога по тимчасовій непрацездатності у разі настання інших страхових випадків (необхідності догляду за хворою дитиною віком до 14 років, хворим членом сім'ї, догляду за дитиною віком до 3-х років або дитиною-інвалідом до 16 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною, тощо) виплачується застрахованій особі з першого дня за рахунок коштів Фонду соціального страхування.

Сума допомоги по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною або хворим членом сім'ї) в розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, з якої сплачувалися страхові внески до Фонду. Максимальна величина бази нарахування єдиного внеску - максимальна сума доходу застрахованої особи на місяць, що дорівнює п'ятнадцяти розмірам мінімальної заробітної плати, встановленої законом, на яку нараховується єдиний внесок.

З 1 січня 2015 року частиною п'ятої статті 32 Закону № 1105 передбачено граничні строки набуття права на матеріальне забезпечення. Так, матеріальне забезпечення виплачується, якщо звернення за його призначенням надійшло не пізніше дванадцяти календарних місяців з дня відновлення працездатності, встановлення інвалідності, закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, смерті застрахованої особи або члена сім'ї, який перебував на її утриманні.

Дванадцятимісячний період відлічується від страхового випадку, для випадків тимчасової непрацездатності та вагітності та пологів, а у випадку смерті – від дня смерті зазначеного у свідоцтві про смерть від першого числа місяця, наступного за тим, у якому настала відповідна подія (відновлення працездатності, встановлення інвалідності, закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, смерті застрахованої особи або члена сім'ї, який перебував на її утриманні). Для обчислення періоду 12 календарних місяців беруться цілі місяці з 1 по 31 число.

Призначене, але не одержане у зв'язку зі смертю застрахованої особи матеріальне забезпечення виплачується членам сім'ї, які проживали разом з нею, або спадкоємцям. Виплачується воно за минулий час у розмірі, встановленому на час настання страхового випадку.

Рішення про призначення матеріального забезпечення та надання соціальних послуг приймається комісією (уповноваженням) із соціального страхування, що створюється (обирається) на підприємстві, в установі, організації, до складу якої входять представники адміністрації підприємства, установи, організації та

застрахованих осіб (виборних органів первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або інших органів, які представляють інтереси застрахованих осіб) або фізичною особою – підприємцем, особою, яка провадить незалежну професійну діяльність (додаток 2).

Військовозобов'язані, які були призвані на військову службу під час мобілізації, в особливий період, набувають нового юридичного статусу - військовослужбовці, внаслідок чого на них розповсюджуються пільги, передбачені Законами України "Про військовий обов'язок і військову службу", "Про соціальний і правовий статус військовослужбовців і членів їх сімей" та іншими нормативно-правовими актами.

Про страховий стаж

Допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованим особам в залежності від розміру заробітної плати (доходу) і страхового стажу. Страховий стаж – це період (строк), протягом якого особа підлягала загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, та за який щомісяця сплачено роботодавцем або нею страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

Період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, отримання виплат за окремими видами соціального страхування, крім пенсій усіх видів (за винятком пенсії по інвалідності), включається до страхового стажу як період, за який сплачено страхові внески виходячи з розміру мінімального страхового внеску.

Страховий стаж обчислюється за даними, що містяться в системі персоніфікованого обліку відомостей про застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а до впровадження такої системи – у порядку та на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше.

Враховуючи, що до 1 січня 2011 року персоніфікований облік застрахованих осіб за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, не здійснювався, тому визначення страхового стажу застрахованої особи до 31.12.2010 необхідно здійснювати за даними зазначеними у трудовій книжці, а у разі її відсутності на підставі інших документів, виданих за місцем роботи, а також архівними установами.

За період до введення в дію Закону (2001р.) до страхового стажу зараховується загальний трудовий стаж особи обчислений відповідно до Правил обчислення загального трудового стажу для призначення працівникам допомоги по тимчасовій непрацездатності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 19.10.1998 № 1658.

У зв'язку з прийняттям Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці" від 28.12.14 № 77-VIII, яким внесені зміни в порядку розрахунку лікарняних, все більше працюючих

громадян звертаються до органів Пенсійного фонду України за отриманням довідок для обчислення страхового стажу.

Для визначення періоду страхового стажу за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності доцільно брати довідки за формою ОК-7, в якій містяться відомості про суми заробітної плати, з якої сплачується єдиний соціальний внесок (у межах максимальної величини).

Місяць страхового стажу зараховується повністю, якщо єдиний соціальний внесок у цьому місяці сплачено в розмірі, не менше мінімального страхового внеску. В іншому разі тривалість періоду, який зараховується, визначається співвідношенням фактично сплаченої суми єдиного соціального внеску до його мінімального розміру. Якщо за неповністю відпрацьований місяць єдиний внесок сплачено не менше розміру мінімального внеску, то цей місяць зараховується до стажу повністю.

Якщо в довідках зазначено суму нарахування, але вказано, що внески на застраховану особу не сплачено, то відповідний місяць не враховується.

Для отримання виписки форми ОК-7 застрахована особа при собі повинна мати паспорт, ідентифікаційний код, заповнити заяву та особисто звернутися до органів ПФУ.

Допомога у разі коли застрахована особа не працює

За період, коли застрахована особа не здійснює трудову діяльність:

- коли підприємство не працює, але оформлено простій підприємства з оплатою 2/3 тарифної ставки, допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі за загальними правилами. Допомога по тимчасовій непрацездатності надається також якщо під час простою підприємства не з вини працівника з оплатою не нижче від двох третин тарифної ставки, передбачено вихід працівника на роботу і у зв'язку із настанням тимчасової непрацездатності ним було втрачено право на таку виплату (оплату за час простою);

- коли підприємство не працює, але не оформлено простою та не нараховується заробітна плата – допомога по тимчасовій непрацездатності не надається.

Якщо, наприклад, працівника підприємства наказом керівника було відсторонено від роботи без нарахування заробітної плати у зв'язку з початком щодо нього досудового розслідування згідно з Кримінальним кодексом України, допомога по тимчасовій непрацездатності та допомога по тимчасовій непрацездатності по догляду за хворою дитиною за період відсторонення не надається.

Про обчислення середнього заробітку

Обчислення середньої заробітної плати для розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності провадиться відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 № 1266 (далі – Порядок №1266).

У зв'язку із відсутністю норми у Порядку №1266 для розрахунку страхових виплат у разі поновлення на роботі працівника, який був звільнений з роботи без законної підстави (незаконного переведення на іншу роботу) з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу (різниці в заробітній платі за час виконання нижче оплачуваної роботи), виникають питання як обчислити середню заробітну плату для розрахунку допомоги застрахованій особі, яка була поновлена на роботі і їй була нарахована та виплачена компенсація заробітку за весь час вимушеного прогулу у місяці настання страхового випадку або у наступних місяцях після поновлення?

Відповідно до пункту 2 Порядку №1266 сума страхової виплати обчислюється шляхом множення суми денної виплати на кількість календарних днів, що підлягають оплаті. Середньоденна заробітна плата обчислюється шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період (12 календарних місяців) заробітної плати, на яку нарахований єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, на кількість календарних днів зайнятості (періоду перебування у трудових відносинах), у розрахунковому періоді без урахування календарних днів, не відпрацьованих з поважних причин, зазначених у пункті 3 Порядку.

Частиною другою статті 7 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі – Закон №2464), яка визначає базу нарахування єдиного внеску, передбачено, що для осіб, яким після звільнення з роботи нараховано заробітну плату (дохід) за відпрацьований час або згідно з рішенням суду – середню заробітну плату за вимушений прогул, єдиний внесок нараховується на суму, що визначається шляхом ділення заробітної плати (доходу), виплаченої за результатами роботи, на кількість місяців, за які вона нарахована.

Враховуючи зазначене, обчислення середньої заробітної плати для розрахунку страхових виплат, передбачене пунктом 2 Порядку №1266, застосовується, зокрема, у випадку поновлення на роботі працівника, який був звільнений з роботи без законної підстави (незаконно переведений на іншу роботу) з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу (різниці в заробітній платі за час виконання нижче оплачуваної роботи).

При цьому слід врахувати, що нормами зазначеного Порядку встановлено, що середня заробітна плата для розрахунку допомоги по вагітності та пологах і допомоги по тимчасовій непрацездатності, оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця обчислюється роботодавцями на підставі відомостей, що включаються до звіту про суми нарахованої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, компенсації) застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Про допомогу за місцем роботи за сумісництвом

Право на допомогу по тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах застрахована особа має як за основним місцем роботи так і за сумісництвом. Це передбачено частиною першою статті 30 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування". Але слід зазначити, що допомога за сумісництвом

надається тільки у разі, коли на момент настання страхового випадку застрахована особа там працює.

Розрахунок допомоги, відповідно до п. 30 діючого Порядку № 1266 проводиться роботодавцями окремо за основним місцем роботи та за сумісництвом. Враховуючи це, розрахунковий період визначається за кожним місцем роботи також окремо. При цьому зазначена норма Порядку не містить уточнень в частині внутрішнього або зовнішнього сумісництва.

Нарахування допомоги за сумісництвом здійснюється на підставі таких документів:

- копії листка непрацездатності, засвідченої підписом керівника і скріпленої печаткою за основним місцем роботи;
- довідки про середню заробітну плату за основним місцем роботи (якщо особа працює на кількох роботах за сумісництвом додаються довідки за всіма місцями роботи).

Щомісячна сумарна заробітна плата у розрахунковому періоді за основним місцем роботи та за сумісництвом не повинна перевищувати розмір максимальної величини (граничної суми) заробітної плати, з якої сплачуються страхові внески.

Про допомогу на поховання

Протягом останніх 5 років розмір допомоги на поховання для застрахованих осіб, який встановлюється правлінням Фонду, не переглядався та становив 2 200 грн., що зважаючи на ріст цін на товари та послуги – не відповідає вимогам часу. В лютому 2017 року правління Фонду соціального страхування України прийняло рішення про підвищення з 1 березня 2017 року розміру допомоги на поховання застрахованих осіб (крім потерпілих на виробництві) – до 4 100 грн.

Допомога на поховання призначається не пізніше дня, що настає за днем звернення, і виплачується не пізніше наступного робочого дня після отримання страхувальником страхових коштів від Фонду. Підставою для фінансування страхувальника робочим органом відділення Фонду є оформлена за встановленим зразком заява-розрахунок.

Допомога на поховання застрахованої особи призначається та надається сім'ї померлого або особі, яка здійснила поховання, за основним місцем роботи застрахованої особи на підставі свідоцтва про смерть, виданого органом РАЦС, та (в разі смерті члена сім'ї) довідка з місця проживання про перебування померлого члена сім'ї на утриманні застрахованої особи.

У разі смерті працюючого пенсіонера допомогу на поховання виплачується органами Пенсійного фонду України.

Про лікування у реабілітаційному відділенні санаторно-курортного закладу

Відповідно до змін внесених Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 № 77 забезпечення застрахованих осіб путівками на санаторно-курортне лікування з 01.01.2015 не передбачено.

Єдиним видом соціальної послуги, що надається застрахованим особам – визначено оплату лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного

закладу після перенесених захворювань і травм. При направленні застрахованих осіб до реабілітаційних відділень санаторно-курортних закладів слід керуватись положеннями Порядку отримання застрахованими особами і членами їх сімей санаторно-курортного лікування, що сплачується за рахунок коштів Фонду, затвердженого постановою правління Фонду від 25.02.2009 №12.

Частиною десятою статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105 (далі – Закон № 1105) передбачено надання застрахованій особі допомоги по тимчасовій непрацездатності у разі її направлення на лікування в реабілітаційне відділення санаторно-курортного закладу безпосередньо із стаціонару лікувального закладу.

Відповідно до пункту 2.14 Інструкції № 455, при направленні хворих на доліковування в реабілітаційні відділення санаторно-курортних закладів безпосередньо із стаціонарів, згідно з висновком ЛКК, листок непрацездатності продовжується лікуючим лікарем санаторно-курортного закладу на весь термін, потрібний для закінчення призначеного лікування та реабілітації з урахуванням проїзду, але не більше терміну, передбаченого пунктом 4.1 цієї Інструкції.

Щодо питання видачі листка непрацездатності одному з працюючих батьків, що супроводжує дитину до реабілітаційного відділення санаторно-курортного закладу, то відповідно до абзацу другого пункту 3.12 Інструкції №455, листок непрацездатності видається одному із працюючих батьків (опікуну або піклувальнику), який виховує дитину-інваліда до 18 років, лікуючим лікарем до початку лікування у медичних центрах реабілітації дітей з органічним ураженням нервової системи (далі – Центр) на весь термін лікування дитини в Центрі з урахуванням часу на проїзд в обох напрямках на підставі довідки-виклику з Центру та за наявності висновку ЛКК про необхідність стороннього догляду під час лікування у Центрі.

В інших випадках видача листка непрацездатності по догляду за дитиною на період її реабілітаційного лікування нормами чинного законодавства не передбачена.

З 1 січня 2018 року змінюється система замовлення та розподілення путівок на відновлювальне лікування за рахунок коштів Фонду соціального страхування України. Постановою правління Фонду соціального страхування від 13.07.2017 р. №39 затверджено Порядок відшкодування витрат за надані соціальні послуги з лікування застрахованих осіб та членів їх сімей після перенесених захворювань і травм у реабілітаційних відділеннях санаторно-курортних закладів за рахунок коштів Фонду соціального страхування України.

Перелік санаторіїв у розрізі профілів медичної реабілітації затверджуватиметься наказом виконавчої дирекції Фонду та оприлюднюватиметься для ознайомлення на його офіційному веб-сайті.

Механізм отримання реабілітації для застрахованих осіб такий: на підставі отриманої інформації від закладу охорони здоров'я про потребу в подальшій реабілітації хворого, який перебуває в них на лікуванні, орган Фонду надсилає санаторно-курортному закладу заяву такої особи для узгодження можливості прийому його в санаторій. У разі отримання згоди укладається тристоронній договір

(між застрахованою особою, органом Фонду та санаторієм) з узгодженою датою заїзду.

Договір є документом, що надає право працюючому на отримання послуг із реабілітаційного лікування в санаторно-курортному закладі. У договорі обов'язково зазначатимуться профіль медичної реабілітації, строк лікування (визначається лікуючим лікарем і ЛКК, але не більш ніж 24 дні) і дата початку лікування.

Після завершення хворим курсу реабілітації орган Фонду згідно з актом приймання-передачі та рахунком перераховує санаторію вартість фактично наданих послуг із реабілітації (діагностичні та лікувальні послуги, що надаються за призначенням лікаря та за відсутності протипоказань, послуги із харчування та проживання). Але слід мати на увазі, що в разі перевищення їх вартості граничних розмірів витрат застрахована особа самостійно сплачуватиме різницю коштів на рахунок санаторно-курортного закладу.

Відшкодування витрат за надані послуги із реабілітаційного лікування в межах граничних розмірів витрат здійснюватиметься шляхом оплати цих послуг у формі безготівкового перерахування коштів санаторно-курортному закладу відповідно до тристороннього договору (між застрахованою особою, відділенням Фонду та санаторно-курортним закладом). Поділ путівки до реабілітаційного відділення санаторно-курортного закладу забороняється.

Граничні розміри витрат на відшкодування вартості одного ліжко-дня лікування для застрахованої особи або члена її сім'ї, дитини в супроводі одного із застрахованих батьків або застрахованої особи, яка їх замінює (опікуна, піклувальника) затверджуються правлінням Фонду.

Як і раніше, на весь період стаціонарного та реабілітаційного лікування застрахованій особі видається листок непрацездатності.

Затверджено Граничні розміри витрат на відшкодування вартості одного ліжко-дня лікування в реабілітаційному відділенні санаторно-курортного закладу для застрахованої особи або члена її сім'ї (дитини у супроводі одного із застрахованих батьків або застрахованої особи, яка їх замінює (опікуна, піклувальника) на 2018 рік (600 грн. для застрахованої та 420 грн. для супроводжуючої особи).

Також затверджено Граничні розміри витрат для відшкодування вартості одного ліжко-дня санаторно-курортного лікування потерпілого та перебування супроводжуючої особи санаторно-курортним закладам за вибором потерпілих внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання на 2018 рік (для потерпілого з наслідками травм, захворюваннями хребта та спинного мозку – 581 грн., для його супроводжуючого – 445 грн.; для інших потерпілих – 560 грн., для їх супроводжуючих – 470 грн.).

Страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування

{В редакції Закону № 77-VIII від 28.12.2014, ВВР, 2015, № 11, ст.75}

В и т я г

.....

Стаття 35. Особи, які підлягають страхуванню від нещасного випадку

1. Страхуванню від нещасного випадку підлягають:

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів, або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичні особи – підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах;

2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

3) особи, які утримуються у виправних закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

2. Заподіяння шкоди зародку внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання жінки під час її вагітності, у зв'язку з чим дитина народилася інвалідом, прирівнюється до нещасного випадку, який трапився із застрахованим. Така дитина відповідно до медичного висновку вважається застрахованою і до 18 років або до закінчення навчання, але не більш як до досягнення нею 23 років, їй надається допомога Фонду.

Усі особи, перелічені у частині першій цієї статті, вважаються застрахованими з моменту набрання чинності цим Законом незалежно від фактичного виконання страхувальниками своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків.

3. Добровільно від нещасного випадку можуть застрахуватися члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах.

Стаття 36. Страхові виплати

1. Страховими виплатами є грошові суми, які Фонд виплачує застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.

2. Факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, відповідно до Закону України "Про охорону праці".

3. Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт

розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами.

4. Перелік обставин, за яких настає страховий випадок, та перелік професійних захворювань визначаються Кабінетом Міністрів України.

5. В окремих випадках, за наявності підстав, Фонд може:

1) визнати страховим нещасний випадок, що стався за обставин, не визначених відповідним переліком;

2) визнати страховим випадком захворювання, не внесенне до переліку професійних захворювань, якщо на момент прийняття рішення медична наука має нові відомості, які дають підстави вважати це захворювання професійним.

6. Порушення правил охорони праці застрахованим, яке спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим.

7. Страхові виплати складаються із:

1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (далі - щомісячна страхова виплата);

2) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);

3) страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;

4) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу.

8. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей не є страховою виплатою та здійснюється незалежно від часу настання страхового випадку відповідно до положень Цивільного кодексу України та Кодексу законів про працю України.

Стаття 37. Перерахування розміру страхових виплат

1. Перерахування сум щомісячних страхових виплат і витрат на медичну та соціальну допомогу провадиться в разі:

1) зміни ступеня втрати професійної працездатності;

2) зміни складу сім'ї померлого.

2. Щомісячні страхові виплати підлягають перерахуванню на коефіцієнт, що враховує показники зростання споживчих цін та середньої заробітної плати (доходу) в Україні.

Коефіцієнт перерахунку відповідає 50 відсоткам показника зростання споживчих цін за попередній рік та 50 відсоткам показника зростання середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, визначеного відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", за три календарні роки, що передують року, в якому проводиться збільшення, порівняно з трьома календарними роками, що передують року, який є попереднім щодо року, в якому проводиться збільшення.

За наявності фінансових можливостей бюджету Фонду розмір щорічного збільшення показника середньої заробітної плати (доходу) в Україні, який застосовується для здійснення перерахунку, передбачений абзацом другим цієї частини, може бути збільшений, але не повинен перевищувати 100 відсотків показника зростання середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, за три календарні роки, що передують року, в якому проводиться збільшення.

Розмір та дата такого збільшення визначаються у межах бюджету Фонду за рішенням Кабінету Міністрів України.

Визначена раніше сума щомісячної страхової виплати зменшенню не підлягає.

Стаття 38. Визначення ступеня втрати працездатності потерпілим

1. Ступінь втрати працездатності потерпілим установлюється МСЕК за участю Фонду і визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я. МСЕК установлює обмеження рівня життєдіяльності потерпілого, визначає професію, з якою пов'язане ушкодження здоров'я, причину, час настання та групу інвалідності у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також необхідні види медичної та соціальної допомоги.

2. Огляд потерпілого, складання та корегування індивідуальної програми реабілітації інваліда, в якій визначаються види реабілітаційних заходів та строки їх виконання, проводиться МСЕК за умови подання акта про нещасний випадок на виробництві, акта розслідування професійного захворювання за встановленими формами, висновку спеціалізованого медичного закладу (науково-дослідного інституту профпатології чи його відділення) про професійний характер захворювання, направлення лікувально-профілактичного закладу або роботодавця чи профспілкового органу підприємства, на якому потерпілий одержав травму чи професійне захворювання, або робочого органу виконавчої дирекції Фонду, суду чи прокуратури.

3. Позачергова експертиза проводиться МСЕК за заявою потерпілого, страховика чи інших заінтересованих осіб, суду чи прокуратури.

Стаття 39. Тимчасове переведення потерпілого на легшу, нижчеоплачувану роботу

1. За потерпілим, тимчасово переведеним на легшу нижчеоплачувану роботу, зберігається його середньомісячний заробіток на строк, визначений ЛКК, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

2. Стійкою втратою професійної працездатності вважається будь-яка втрата професійної працездатності, визначена МСЕК.

3. Необхідність переведення потерпілого на іншу роботу, її тривалість та характер установлюються ЛКК або МСЕК.

4. За згодою потерпілого роботодавець зобов'язаний надати йому рекомендовану ЛКК або МСЕК роботу за наявності відповідних вакансій.

5. Якщо у встановлений ЛКК або МСЕК строк роботодавець не забезпечує потерпілого відповідною роботою, Фонд сплачує потерпілому страхову виплату в розмірі його середньомісячного заробітку.

6. Середньомісячний заробіток, передбачений частинами першою та п'ятою цієї статті, обчислюється в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Стаття 40. Страхові виплати потерпілому під час його професійної реабілітації

1. Потерпілому, який проходить професійне навчання або перекваліфікацію за індивідуальною програмою реабілітації (якщо з часу встановлення ступеня втрати професійної працездатності минуло не більше одного року), Фонд провадить щомісячні страхові виплати в розмірі середньомісячного заробітку протягом строку, визначеного програмою реабілітації.

2. Фонд оплачує вартість придбаних потерпілим інструментів, протезів та інших пристосувань, відшкодовує потерпілому інші необхідні витрати, пов'язані з його професійною підготовкою.

3. Середньомісячний заробіток, передбачений частиною першою цієї статті, обчислюється в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Стаття 41. Право на страхові виплати в разі смерті потерпілого

1. У разі смерті потерпілого право на одержання щомісячних страхових виплат мають непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також дитина померлого, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після його смерті.

2. Такими непрацездатними особами є:

1) діти, які не досягли 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють, або старші за цей вік, але через вади фізичного або розумового розвитку самі не спроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами, стажистами) денної форми навчання, - до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років;

2) особи, які досягли пенсійного віку, передбаченого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", якщо вони не працюють;

3) інваліди - члени сім'ї потерпілого на час інвалідності;

4) неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти;

5) непрацездатні особи, які не перебували на утриманні померлого, але мають на це право.

3. Право на одержання страхових виплат у разі смерті потерпілого мають також дружина (чоловік) або один з батьків померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків потерпілого, які не досягли восьмирічного віку.

Стаття 42. Щомісячні страхові виплати та інші витрати на відшкодування шкоди

1. Сума щомісячної страхової виплати встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я.

Максимальний розмір щомісячної страхової виплати не повинен перевищувати 10 розмірів прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб.

Максимальний розмір щомісячної страхової виплати після проведеного перерахування відповідно до частини другої статті 37 цього Закону не повинен перевищувати 10 розмірів прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб.

Мінімальний розмір призначеної щомісячної страхової виплати потерпілому у перерахунку на 100 відсотків втрати професійної працездатності не може бути меншим за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб.

2. У разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої МСЕК, Фонд проводить одноразову страхову виплату потерпілому, розмір якої визначається відповідно до ступеня втрати професійної працездатності, виходячи з 17 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права потерпілого на страхову виплату.

У разі якщо при подальших обстеженнях МСЕК потерпілому встановлено інший, вищий ступінь втрати стійкої професійної працездатності з урахуванням іншої професійної хвороби або іншого каліцтва, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків, йому провадиться одноразова виплата, розмір якої визначається відповідно до відсотка, на який збільшено ступінь втрати працездатності, щодо попереднього обстеження МСЕК, виходячи з розрахунку 17 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права потерпілого на страхову виплату.

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не лише з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим

нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50 відсотків.

3. Фонд фінансує витрати на медичну та соціальну допомогу, у тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезування, медичну реабілітацію, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потребу в них визначено висновками МСЕК та індивідуальною програмою реабілітації інваліда (у разі її складення). Фонд організовує цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого.

Якщо внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання потерпілий тимчасово втратив працездатність, Фонд фінансує всі витрати на його лікування.

Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується в розмірі 100 відсотків середнього заробітку (оподатковованого доходу). При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються власником або уповноваженим ним органом за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

Допомога по тимчасовій непрацездатності, страхова виплата у разі переведення потерпілого на легшу нижчеоплачувану роботу, відшкодування вартості поховання потерпілого та пов'язаних з цим ритуальних послуг надаються в порядку, встановленому правлінням Фонду.

Додаткове харчування призначається на конкретно визначений строк за раціоном, який складає дієтолог чи лікар, який лікує, та затверджує МСЕК. Неможливість забезпечення потерпілого додатковим харчуванням у лікувально-профілактичному або реабілітаційному закладі підтверджується довідкою за підписом головного лікаря (директора) цього закладу. У цьому разі компенсація витрат на додаткове харчування здійснюється Фондом на підставі інформації центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики, про середні ціни на продукти харчування у торговельній мережі того місяця, в якому їх придбали.

Витрати на ліки, лікування, протезування (крім протезів з дорогоцінних металів), придбання санаторно-курортних путівок, предметів догляду за потерпілим визначаються на підставі виданих лікарями рецептів, санаторно-курортних карток, довідок або рахунків про їх вартість.

Сума витрат на необхідний догляд за потерпілим залежить від характеру цього догляду, встановленого МСЕК, і не може бути меншою (на місяць) за:

- 1) розмір мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, - на спеціальний медичний догляд (масаж, уколи тощо);
- 2) половину розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, - на постійний сторонній догляд;
- 3) чверть розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, - на побутове обслуговування (прибирання, прання білизни тощо).

Витрати на догляд за потерпілим відшкодовуються Фондом незалежно від того, ким вони здійснюються.

Потребу потерпілих у спеціальному медичному, постійному сторонньому догляді та побутовому обслуговуванні визначає МСЕК.

Якщо МСЕК встановлено, що потерпілий потребує кількох видів допомоги, оплата проводиться за кожним її видом окремо.

4. Потерпілому, який став інвалідом, періодично, але не рідше одного разу на три роки, а інвалідам I групи щорічно безоплатно за медичним висновком надається путівка для санаторно-курортного лікування; у разі самостійного придбання путівки її вартість компенсує Фонд у розмірі, встановленому правлінням Фонду.

Потерпілому, який став інвалідом, компенсуються також витрати на проїзд до місця лікування і назад. Особі, яка супроводжує потерпілого до місця лікування і назад (крім санаторно-курортного лікування), Фонд компенсує за наявності підтверджуючих документів (оригіналів) витрати на проїзд і житло за розмірами згідно із законодавством про службові відрядження. Особу, яка супроводжує на санаторно-курортне лікування інваліда, якому за висновком МСЕК або індивідуальною програмою реабілітації інваліда визначено потребу в супроводі, Фонд забезпечує путівкою без лікування (лише проживання та харчування) або компенсує такі витрати у разі самостійного придбання путівки.

Потерпілому, який став інвалідом та використав щорічну відпустку до одержання путівки у санаторно-курортний заклад, роботодавець надає додаткову відпустку для лікування (включаючи час проїзду) із збереженням на цей час середньомісячного заробітку, який він мав до ушкодження здоров'я, або заробітку, що склався перед відпусткою (за вибором потерпілого).

Щомісячні страхові виплати потерпілому протягом цього часу провадяться на загальних підставах.

5. За наявності медичних показань для одержання автомобіля і наявності або відсутності протипоказань до керування ним Фонд забезпечує потерпілого автомобілем безоплатно чи на пільгових умовах, організовує та оплачує навчання водінню автомобіля, а також виплачує компенсацію на бензин (пальне), ремонт і технічне обслуговування автомобілів або на транспортне обслуговування в порядку та на умовах, що визначаються Кабінетом Міністрів України.

У разі самостійного придбання потерпілим автомобіля його вартість компенсує Фонд у порядку і розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України.

Згідно з висновком МСЕК Фонд може відшкодовувати також інші витрати.

6. У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві виплачується одноразова допомога його сім'ї у сумі, що дорівнює 100 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права на страхову виплату, та одноразова допомога кожній особі, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого, у сумі, що дорівнює 20 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права на страхову виплату.

7. У разі смерті потерпілого від нещасного випадку або професійного захворювання витрати на його поховання несе Фонд згідно з порядком, визначеним Кабінетом Міністрів України.

8. У разі смерті потерпілого суми страхових виплат особам, які мають на це право, визначаються із середньомісячного заробітку потерпілого за вирахуванням частки, яка припадала на потерпілого та працездатних осіб, що перебували на його утриманні, але не мали права на ці виплати.

У разі якщо смерть потерпілого, який одержував щомісячні страхові виплати, настала внаслідок ушкодження здоров'я від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, розмір щомісячної страхової виплати особам, які мають на це право, встановлюється виходячи з розміру щомісячної страхової виплати на день смерті

потерпілого. Причинний зв'язок смерті потерпілого з одержаним каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я має підтверджуватися висновками відповідних медичних закладів. Одноразова допомога сім'ї та особам, які перебували на утриманні, у цьому випадку не виплачується.

Сума страхових виплат кожній особі, яка має на це право, визначається шляхом ділення частини заробітку потерпілого, що припадає на зазначених осіб, на кількість цих осіб.

Сума страхових виплат непрацездатним особам, які не перебували на утриманні померлого, але мають на це право, визначається в такому порядку:

1) якщо кошти на утримання стягувалися за рішенням суду, страхові виплати визначаються в сумі, призначеній судом;

2) якщо кошти на утримання не стягувалися в судовому порядку, сума страхової виплати встановлюється Фондом.

У разі якщо право на страхові виплати мають одночасно непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого, і непрацездатні особи, які не перебували на його утриманні, спочатку визначається сума страхових виплат особам, які не перебували на утриманні померлого.

Установлена зазначеним особам сума страхових виплат виключається із заробітку годувальника, а потім визначається сума страхових виплат особам, які перебували на утриманні померлого, у порядку, передбаченому абзацами першим та другим цього пункту.

Максимальний розмір щомісячної страхової виплати особам, які втратили годувальника, не може перевищувати 10 розмірів прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб.

9. Середньомісячний заробіток для обчислення суми страхових виплат потерпілому у зв'язку із втраченим ним заробітком (або відповідної його частини) визначається згідно з порядком обчислення середньої заробітної плати для виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

10. Під час обчислення середньомісячного заробітку враховуються всі види виплат, на які нараховувалися страхові внески.

11. У разі повторного ушкодження здоров'я середньомісячний заробіток, за бажанням потерпілого, обчислюється за відповідні періоди, що передували першому або повторному ушкодженню здоров'я. Сума страхової виплати в цьому разі визначається згідно із ступенем (у відсотках) втрати професійної працездатності, що встановлюється МСЕК за сукупністю випадків ушкодження здоров'я.

Якщо повторне ушкодження здоров'я працівника настало з вини іншого роботодавця, страхова виплата провадиться на загальних підставах.

12. Якщо на час звернення за страховою виплатою документи про заробіток потерпілого до ушкодження здоров'я не збереглися, сума страхової виплати визначається за діючою на час звернення тарифною ставкою (окладом) за професією (посадою) на підприємстві (в галузі), на якому працював потерпілий, або за відповідною тарифною ставкою (окладом) подібної професії (посади), але не менше розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати. Відсутність документів про заробіток підтверджується довідкою роботодавця або відповідного архіву.

13. У разі ушкодження здоров'я в період виробничого навчання (практики) сума страхової виплати визначається за діючою на підприємстві ставкою (окладом) тієї професії (спеціальності), якій навчався потерпілий, але не нижче найменшого розряду тарифної сітки відповідної професії.

Якщо у період навчання (практики) потерпілий одержував заробіток, сума страхової виплати визначається, за його згодою, із середньомісячного заробітку за цей період. За бажанням потерпілого сума страхової виплати може бути визначена із середньомісячного заробітку до початку виробничого навчання (практики).

14. Неповнолітній особі, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання матері під час її вагітності, або особам, які стали інвалідами під час зазначених у пункті 2 частини першої статті 36 цього Закону відповідних занять або робіт, Фонд провадить щомісячні страхові виплати як інвалідам дитинства, а після досягнення ними 18 років - у розмірі середньомісячного заробітку, що склався на території області (міста) проживання цих осіб, але не менше середньомісячного заробітку в країні на день виплати.

15. Індексція суми страхової виплати проводиться відповідно до частини другої статті 37 цього Закону.

16. У разі якщо ступінь втрати працездатності є невеликим, за бажанням потерпілого на виробництві щомісячна страхова виплата може бути замінена робочим органом Фонду виплатою одноразової допомоги. Умови та порядок заміни щомісячної страхової виплати одноразовою визначаються правлінням Фонду.

Стаття 43. Документи для розгляду справ про страхові виплати

1. Для розгляду справ про страхові виплати до Фонду подаються:

1) акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання за встановленими формами та/або висновок МСЕК про ступінь втрати професійної працездатності застрахованого чи копія свідоцтва про його смерть;

2) документи про необхідність подання додаткових видів допомоги.

2. Фонд приймає рішення про виплати у разі втрати годувальника за умови подання таких документів, які видаються відповідними організаціями у триденний строк з моменту звернення заявника:

1) копії свідоцтва органу реєстрації актів цивільного стану про смерть потерпілого;

2) довідки житлово-експлуатаційної організації, а за її відсутності - довідки виконавчого органу ради чи інших документів про склад сім'ї померлого, у тому числі про тих, хто перебував на його утриманні, або копії відповідного рішення суду;

3) довідки житлово-експлуатаційної організації, а за її відсутності - виконавчого органу ради про батьків або іншого члена сім'ї померлого, який не працює та доглядає дітей, братів, сестер чи онуків померлого, які не досягли восьмирічного віку;

4) довідки навчального закладу про те, що член сім'ї потерпілого віком від 18 до 23 років, який має право на відшкодування шкоди, навчається за денною формою навчання;

5) довідки навчального закладу інтернатного типу про те, що член сім'ї потерпілого, який має право на відшкодування шкоди, перебуває на утриманні цього закладу.

3. Факт перебування на утриманні потерпілого у разі відсутності відповідних документів і неможливості їх відновлення встановлюється в судовому порядку.

4. Якщо застрахований або члени його сім'ї за станом здоров'я чи з інших причин не спроможні самі одержати зазначені вище документи, їх одержує та подає відповідний страховий експерт Фонду.

Стаття 44. Розгляд справ про страхові виплати

1. Фонд розглядає справу про страхові виплати на підставі заяви потерпілого або заінтересованої особи за наявності усіх необхідних документів і приймає відповідні рішення у десятиденний строк, не враховуючи дня надходження зазначених документів.

2. Рішення оформляється постановою, в якій зазначаються дані про осіб, які мають право на страхові виплати, розміри виплат на кожного члена сім'ї та їх строки або обґрунтування відмови у виплатах; до постанови додаються копії необхідних документів.

3. Фонд може затримати страхові виплати до з'ясування підстав для виплат, якщо документи про нещасний випадок оформлені з порушенням установлених вимог.

Стаття 45. Відмова у страхових виплатах і наданні соціальних послуг

1. Фонд відмовляє у страхових виплатах і наданні соціальних послуг застрахованому, якщо мали місце:

1) навмисні дії, а також бездіяльність (приховування захворювань, невиконання приписів та обмежень лікаря) потерпілого, спрямовані на створення умов для настання страхового випадку;

2) подання роботодавцем, іншими органами, що беруть участь у встановленні страхового випадку, або потерпілим Фонду свідомо неправдивих відомостей про страховий випадок;

3) вчинення застрахованим умисного злочину, що призвів до настання страхового випадку.

2. Фонд відмовляє у виплатах і наданні соціальних послуг застрахованому, якщо нещасний випадок згідно із законодавством не визнаний пов'язаним з виробництвом.

Стаття 46. Припинення страхових виплат і надання соціальних послуг

1. Страхові виплати і надання соціальних послуг припиняються:

1) на весь час проживання потерпілого за кордоном, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України;

2) на весь час, протягом якого потерпілий перебуває на державному утриманні, за умови, що частка виплати, яка перевищує вартість такого утримання, надається особам, які перебувають на утриманні потерпілого;

3) якщо з'ясувалося, що виплати призначено на підставі документів, які містять неправдиві відомості. Сума витрат на страхові виплати, отримані застрахованим, стягується в судовому порядку;

4) якщо страховий випадок настав внаслідок навмисного наміру заподіяння собі травми;

5) якщо потерпілий ухиляється від медичної чи професійної реабілітації або не виконує правил, пов'язаних з установами чи переглядом обставин страхового випадку, або порушує правила поведінки та встановлений для нього режим, що перешкоджає одужанню;

6) в інших випадках, передбачених законодавством.

2. Якщо на утриманні потерпілого перебувають члени сім'ї, які проживають на території України, виплати у випадках, передбачених пунктами 1 і 5 цієї статті, не припиняються, а лише зменшуються на суму, що не перевищує 25 відсотків усієї суми виплат.

Стаття 47. Строки проведення страхових виплат

1. Страхові виплати провадяться щомісячно в установлені Фондом дні на підставі постанови цього Фонду або рішення суду:

1) потерпілому - з дня втрати працездатності внаслідок нещасного випадку або з дати встановлення професійного захворювання;

2) особам, які мають право на виплати у зв'язку зі смертю годувальника, - з дня смерті потерпілого, але не раніше дня виникнення права на виплати.

2. Одноразова допомога виплачується потерпілому в місячний строк з дня визначення МСЕК стійкої втрати професійної працездатності, а в разі смерті потерпілого - у місячний строк з дня смерті застрахованого особам, які мають на це право.

3. Якщо справи про страхові виплати розглядаються вперше по закінченню трьох років з дня втрати потерпілим працездатності внаслідок нещасного випадку або з дня смерті годувальника, страхові виплати провадяться з дня звернення.

4. Виплати, призначені, але не одержані своєчасно потерпілим або особою, яка має право на одержання виплат, провадяться за весь минулий час, але не більш як за три роки з дня звернення за їх одержанням.

5. Страхові виплати провадяться протягом строку, на який встановлено втрату працездатності у зв'язку із страховим випадком, а фінансування додаткових витрат згідно з цим Законом - протягом строку, на який визначено потребу в них.

6. Страхові виплати провадяться протягом строку, встановленого МСЕК або ЛКК. Строк проведення страхових виплат продовжується з дня їх припинення і до часу, встановленого при наступному огляді МСЕК або ЛКК, незалежно від часу звернення потерпілого або заінтересованих осіб до Фонду. При цьому сума страхових виплат за минулий час виплачується за умови підтвердження МСЕК втрати працездатності та причинного зв'язку між настанням непрацездатності та ушкодженням здоров'я.

7. Якщо потерпілому або особам, які мають право на одержання страхової виплати, з вини Фонду своєчасно не визначено або не виплачено суми страхової виплати, ця сума виплачується без обмеження протягом будь-якого строку та підлягає коригуванню у зв'язку із зростанням цін на споживчі товари та послуги в порядку, встановленому статтею 34 Закону України "Про оплату праці".

8. Страхові виплати за поточний місяць провадяться протягом місяця з дня настання страхового випадку. Доставка і переказ сум, що виплачуються потерпілим, провадяться за рахунок Фонду.

За бажанням одержувачів ці суми можуть перераховуватися на їх особові рахунки в банку.

9. Суми, одержані в рахунок страхових виплат потерпілим або особою, яка має право на ці виплати, можуть бути утримані Фондом, якщо рішення про їх виплату прийнято на підставі підроблених документів або подано свідомо неправдиві відомості, а також якщо допущено помилку, яка впливає на суму страхових виплат.

10. Належні суми страхових виплат, що з вини Фонду не були своєчасно виплачені особам, які мають на них право, у разі смерті цих осіб виплачуються членам їхніх сімей, а в разі їх відсутності - включаються до складу спадщини.

Стаття 48. Страхові виплати у разі перебування особи, яка їх одержує, в особливих умовах

1. Потерпілим, які проживають у будинках-інтернатах для громадян похилого віку та інвалідів, пансіонатах для ветеранів війни та праці, щомісячні суми страхових виплат перераховуються на рахунок зазначених установ з виплатою різниці між сумою страхової виплати та вартістю утримання в них, але не менш як 25 відсотків призначеної суми страхової виплати (втраченого заробітку).

2. Якщо на утриманні потерпілого, який проживає у будинку-інтернаті для громадян похилого віку та інвалідів, пансіонаті для ветеранів війни та праці, є непрацездатні члени сім'ї, сума страхової виплати сплачується в такому порядку: на одну непрацездатну особу, яка перебуває на утриманні, - чверть, на двох - третина, на трьох і більше - половина суми страхової виплати. Частина суми страхової виплати, що залишається після відрахування

вартості утримання в цих установах, але не менш як 25 відсотків, виплачується потерпілому.

3. Суми страхових виплат, нараховані особі, яка їх одержує в період її перебування в дитячому будинку, закладі інтернатного типу, перераховуються на спеціальний рахунок і виплачуються їй після закінчення навчання у цьому закладі.

4. У разі відбування потерпілим покарання у вигляді позбавлення волі належні йому суми страхових виплат перераховуються на спеціальний рахунок і виплачуються йому після звільнення з місця позбавлення волі, а особи, які перебувають на утриманні потерпілого, одержують виплати в установленому порядку.

5. У разі виїзду потерпілого або осіб, які мають право на страхові виплати, на постійне місце проживання за межі України визначені на зазначені цілі суми переказуються Фондом на їх адресу в порядку, передбаченому міждержавними угодами.

.....

Президент України
23 вересня 1999 року № 1105-XIV

Л.КУЧМА

Практичні рекомендації:

Головним завданням цього виду страхування є своєчасне і повне відшкодування шкоди потерпілим і сім'ям загиблих на виробництві, відновлення здоров'я та працездатності потерпілих від нещасних випадків або професійних захворювань, а також проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів.

Відповідно до статті 36 Закону № 1105 за рахунок коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, виплачується:

- допомога по тимчасовій непрацездатності у розмірі 100% середнього заробітку і не залежить від страхового стажу застрахованої особи. Допомога призначається і виплачується за рахунок коштів Фонду із шостого дня тимчасової непрацездатності. Перші п'ять днів тимчасовій непрацездатності оплачує роботодавець, який склав акт про нещасний випадок або акт розслідування професійного захворювання. Підставою для оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця та надання допомоги, пов'язаної з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності та наявність акта про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 або акта розслідування хронічного професійного захворювання за формою П-4;

- одноразова страхова виплата потерпілому, розмір якої визначається відповідно до ступеня втрати професійної працездатності виходячи з 17 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права потерпілого на страхову виплату. У разі встановлення комісією з розслідування нещасного випадку, що ушкодження здоров'я настало не лише з причин, що залежать від роботодавця, а і внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї

комісії, але не більше як на 50%. У разі якщо ступінь втрати працездатності є невеликим, за бажанням потерпілого на виробництві щомісячна страхова виплата може бути замінена робочим органом Фонду виплатою одноразової допомоги. Умови та порядок заміни щомісячної страхової виплати одноразовою визначаються правлінням Фонду;

- щомісячна страхова виплата відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я. Максимальний розмір щомісячної страхової виплати не повинен перевищувати 10 розмірів прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб. Мінімальний розмір призначеної щомісячної страхової виплати потерпілому у перерахунку на 100 відсотків втрати професійної працездатності не може бути меншим за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб;

- збереження середньомісячного заробітку при переведенні за рішенням ЛКК або МСЕК на легшу роботу на строк, визначений ЛКК або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. Якщо у встановлений строк роботодавець не забезпечує потерпілого відповідною роботою, Фонд сплачує страхову виплату у розмірі його середньомісячного заробітку;

- витрати на медичну та соціальну допомогу (додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезування, медичну реабілітацію, санаторно-курортне лікування, придбання спеціалізованих засобів пересування тощо), якщо потребу в них визначено висновками МСЕК. Потерпілі, які стали інвалідами, забезпечуються санаторно-курортним лікуванням періодично згідно з рішенням МСЕК, а саме: інваліди I групи щороку; інші інваліди – періодично, але не рідше одного разу на три роки.

За наявності медичних показань для одержання автомобіля і наявності або відсутності протипоказань до керування ним Фонд забезпечує потерпілого автомобілем безоплатно чи на пільгових умовах, організовує та оплачує навчання водінню автомобіля, а також виплачує компенсацію на бензин (пальне), ремонт і технічне обслуговування автомобілів або на транспортне обслуговування в порядку та на умовах, що визначаються Кабінетом Міністрів України. У разі самостійного придбання потерпілим автомобіля його вартість компенсує Фонд у порядку і розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України;

- відшкодування витрат на поховання потерпілого. У разі настання страхового випадку робочі органи виконавчої дирекції Фонду в установленому законодавством порядку організовують поховання померлого, відшкодовують вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;

- виплата одноразової допомоги сім'ї потерпілого у сумі, що дорівнює 100 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права на страхову виплату, та одноразова допомога кожній особі, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого, у сумі, що дорівнює 20 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права на страхову виплату;

- щомісячні страхові виплати непрацездатним особам, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також дитина померлого, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після його смерті. Максимальний розмір щомісячної страхової виплати особам, які втратили годувальника, не може перевищувати 10 розмірів прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб.

Також, Фонд здійснює профілактичні заходи, спрямовані на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликані умовами праці.

Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами.

Тому у разі настання нещасного випадку у першу чергу безпосередній керівник робіт зобов'язаний чітко організувати всі процедурні дії та оформлення усіх необхідних документів, відповідно до вимог чинного законодавства та підзаконних актів. Від цього залежить право застрахованої особи на страхові виплати від нещасного випадку на виробництві і взагалі визнання її потерпілою.

Середньомісячний заробіток для обчислення суми страхових виплат потерпілому у зв'язку із втраченим ним заробітком визначається згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати для виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (постанова Кабінету Міністрів України «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» від 26.09.2001р. № 1266 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 26 червня 2015р. № 439).

На підприємстві, тобто за місцем роботи потерпілого виплачується допомога по тимчасовій непрацездатності. Всі інші виплати та соціальні послуги надаються органами Фонду. Доставка і переказ сум, що виплачуються потерпілим та особам, які мають на це право, проводяться за рахунок Фонду. Ці суми перераховуються на їх особові рахунки в банку або поштовими переказами.

Щомісячні страхові виплати щорічно з 1 березня підвищувалися з урахуванням темпів зростання середньої заробітної плати в країні. При цьому у період з 2001 року по 2012 рік щомісячні страхові виплати щорічно підвищувалися на коефіцієнт зростання середньої реальної заробітної плати в країні за попередній рік. У 2012 році на вимогу профспілок було вирішено питання щодо перерахунку щомісячних виплат, що надаються постраждалим на виробництві, виходячи з темпу росту номінальної, а не реальної заробітної плати, що значно вище попереднього. Було проведено осучаснення щомісячних страхових виплат, призначених до 1 березня 2007 року, та забезпечено в 2013 році перерахунок страхових виплат з урахуванням середньої номінальної заробітної плати в країні. Також було розпочато роботу щодо можливості проведення перерахунку страхових виплат з урахуванням середньої номінальної заробітної плати за період з 2008 року по 2011 рік, проте з 2014 року ця

робота призупинилась у зв'язку із негативними подіями в країні та фінансовою кризою.

З 1 січня 2015 року до стабілізації фінансово-економічного становища держави зупинено норму щодо перерахунку сум щомісячних страхових виплат потерпілим на виробництві у зв'язку із зростанням у попередньому календарному році середньої заробітної плати у галузях національної економіки.

Та завдяки наполегливій позиції профспілок щорічне підвищення щомісячних страхових виплат відновлено. З 1 березня 2017 року ці виплати перераховані з урахуванням коефіцієнта 1,236, виходячи з темпу росту номінальної заробітної праці.

Також, з 1 січня 2017 року було встановлено новий розмір щомісячної страхової виплати потерпілим від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, у яких цей розмір менший за розмір мінімальної заробітної плати у перерахунку на 100 відсотків втрати працездатності, на рівні розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 грудня 2016 року (1600 грн.), з урахуванням ступеня втрати працездатності.

З 1 січня 2018 року передбачено осучаснення щомісячних страхових виплат для потерпілих на виробництві за період з 2008 по 2011 рік відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про перерахування розміру страхових виплат потерпілим від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, та членам їх сімей» від 27 грудня 2017 року № 1053. Перерахунок здійснено шляхом підвищення розміру заробітної плати, з якої обчислено щомісячну страхову виплату (відкоригованої на коефіцієнти перерахунків, що проводились Фондом до 2018 року), на суму збільшення середньої заробітної плати в країні у відповідному році. Зокрема, розмір збільшення становить:

1281,92 гривні — для осіб, які мали право на перерахування з 1 березня 2008 р., 1 березня 2009 р., 1 березня 2010 р., 1 березня 2011 р.;

826,73 гривні — для осіб, які мали право на перерахування з 1 березня 2009 р., 1 березня 2010 р., 1 березня 2011 р.;

727,19 гривні — для осіб, які мали право на перерахування з 1 березня 2010 р., 1 березня 2011 р.;

393,88 гривні — для осіб, які мали право на перерахування з 1 березня 2011 року.

Для проведення зазначеного перерахунку страхових виплат за 2008-2011 роки 174 019 потерпілим на виробництві (та членам їх сімей) у бюджеті Фонду соціального страхування на 2018 рік передбачено 1 077,9 млн. грн.

Останніми змінами до чинного законодавства передбачено, що індексація суми страхової виплати проводиться відповідно до частини другої статті 37 Закону №1105, тобто – щомісячні страхові виплати підлягають перерахуванню на коефіцієнт, що враховує показники зростання споживчих цін та середньої заробітної плати (доходу) в Україні.

Зазначеною вище постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 року № 1053 передбачено перерахунок з 1 березня 2018 року щомісячних страхових

виплат потерпілим на виробництві та членам їх сімей з урахуванням коефіцієнта 1,20 (20%), для чого бюджетом Фонду передбачено кошти в сумі 872 млн.грн.

Крім того, з 1 березня 2018 року будуть підвищені щомісячні страхові виплати потерпілим на виробництві, які отримують менше розміру мінімальної заробітної плати в перерахунку на 100 % втрати працездатності, виходячи з розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на 1 січня 2017 року (3200 грн.), з урахуванням ступеня втрати працездатності.

У подальшому, у 2019–2020 роках перерахування сум щомісячних страхових виплат проводитиметься з 1 березня, за умови зростання у попередньому календарному році середньої заробітної плати за даними Державної служби статистики України, відповідно до коефіцієнта, затвердженого Кабінетом Міністрів України. Починаючи з 2021 року підвищення буде проводитись на коефіцієнт перерахунку, який відповідатиме 50 відсоткам показника зростання споживчих цін за попередній рік та 50 відсоткам показника зростання середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, визначеного відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", за три календарні роки, що передують року, в якому проводиться збільшення, порівняно з трьома календарними роками, що передують року, який є попереднім щодо року, в якому проводиться збільшення.

Спори щодо розміру шкоди та прав на її відшкодування, накладення штрафів та з інших питань вирішуються в судовому порядку. За бажанням зацікавлена особа може звернутися з питань вирішення спору до спеціальної комісії Фонду. До складу цієї комісії на громадських і паритетних засадах входять представники держави, застрахованих осіб і страхувальників.

Такі самі комісії на тих самих засадах створюються при робочих органах Фонду із залученням представників місцевих органів виконавчої влади, застрахованих осіб і страхувальників.

Соціальне страхування на випадок безробіття

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття

В и т я г

.....

Стаття 4. Особи, які підлягають страхуванню на випадок безробіття

1. Страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, цивільно-правового договору чи на інших підставах, передбачених законом, військовослужбовці (крім військовослужбовців строкової служби) та інші особи, які проходять службу та отримують грошове забезпечення (далі – військовослужбовці), особи, які провадять незалежну професійну діяльність, фізичні особи – підприємці, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню на інших підставах.

3. Особам, які підлягають страхуванню на випадок безробіття, видається свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яке є єдиним для всіх видів соціального страхування.

Порядок видачі та зразок свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування затверджуються Кабінетом Міністрів України.

.....

Стаття 6. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги

1. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття (далі - забезпечення) та соціальні послуги мають застраховані особи.

2. Право на забезпечення та соціальні послуги відповідно до цього Закону має також молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце у разі реєстрації в установленому порядку відповідних осіб як безробітних.

3. Члени особистого селянського господарства, якщо вони не є найманими працівниками, громадяни України, які працюють за межами України та не застраховані в системі соціального страхування на випадок безробіття країни, в якій вони перебувають, мають право на забезпечення за цим Законом за умови сплати страхових внесків, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

5. Працюючі пенсіонери у разі звернення до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні мають право на соціальні послуги щодо пошуку підходящої роботи, перенавчання та підвищення кваліфікації, а також на інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням профілактичні заходи відповідно до статті 7-1 цього Закону.

Стаття 7. Види забезпечення та соціальні послуги

1. Видами забезпечення за цим Законом є:

допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;

допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

2. Видами соціальних послуг за цим Законом та Законом України "Про зайнятість населення" є:

професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях;

профорієнтація;

пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

надання роботодавцям, які працевлаштовують громадян, зазначених у частині першій статті 14 Закону України "Про зайнятість населення", компенсації відповідно до статті 26 Закону України "Про зайнятість населення";

надання роботодавцям - суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсації відповідно до статті 27 Закону України "Про зайнятість населення";

надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності відповідно до статті 30 Закону України "Про зайнятість населення".

здійснення заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб відповідно до статті 24-1 Закону України "Про зайнятість населення";

інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

У разі необхідності для проходження професійної підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації особа:

направляється до закладів охорони здоров'я для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства;

забезпечується місцем проживання на період проходження професійної підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації та їй компенсуються витрати на проїзд до місця проходження навчання та у зворотному напрямку в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, за погодженням з правлінням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

.....

Стаття 21. Обчислення страхового стажу

1. Страховий стаж - період (строк), протягом якого особа підлягала страхуванню на випадок безробіття та за який щомісяця сплачено нею та роботодавцем страхові внески в сумі не менш як мінімальний страховий внесок, крім випадків, передбачених абзацом другим цієї частини.

Період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, отримання виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування, крім пенсій (за винятком пенсії по інвалідності) та виплат за страхуванням на випадок безробіття, включається до страхового стажу як період, за який сплачено страхові внески виходячи з розміру мінімального страхового внеску.

2. Страховий стаж обчислюється за даними персоніфікованого обліку відомостей про застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а за періоди до його запровадження - у порядку і на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше.

3. Страховий стаж обчислюється в місяцях. Неповний місяць роботи, якщо застрахована особа підлягала страхуванню на випадок безробіття або добровільно брала участь у системі страхування на випадок безробіття, зараховується до страхового стажу як повний місяць за умови, що сума сплачених за цей місяць страхових внесків є не меншою, ніж мінімальний страховий внесок.

Якщо сума сплачених за відповідний місяць страхових внесків є меншою, ніж мінімальний страховий внесок, цей період зараховується до страхового стажу як повний місяць за умови здійснення в порядку, визначеному правлінням Пенсійного фонду України, відповідної доплати до суми страхових внесків таким чином, щоб загальна сума сплачених коштів за відповідний місяць була не меншою, ніж мінімальний страховий внесок.

У разі коли зазначену доплату не було здійснено, до страхового стажу зараховується період, визначений за кожний місяць сплати страхових внесків за такою формулою:

$$ТП = Св : В,$$

де ТП - тривалість періоду, що зараховується до страхового стажу та визначається у місяцях;

Св - сума єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, сплаченого за відповідний місяць;

В - мінімальний розмір страхового внеску за відповідний місяць.

4. До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору (контракту) до набрання чинності цим Законом, а також періоди, починаючи з 1 січня 2016 року, протягом яких особа не підлягала страхуванню згідно з цим Законом, але нею або роботодавцем за неї сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування відповідно до Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування".

5. Строк проходження служби військовослужбовцями (крім військовослужбовців строкової служби) до запровадження страхування на випадок безробіття для цієї категорії осіб прирівнюється до страхового стажу у разі звільнення зі служби за станом здоров'я, у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів без права на пенсію за умови реєстрації в установленому порядку в державній службі зайнятості протягом місяця - з дня взяття на облік у військовому комісаріаті, для інших осіб - з дня звільнення.

Стаття 22. Умови та тривалість виплати допомоги по безробіттю

1. Право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Право на допомогу по безробіттю зберігається у разі настання перерви страхового стажу з поважних причин, якщо особа протягом місяця після закінчення цієї перерви зареєструвалась в установленому порядку в державній службі зайнятості як безробітна. Поважними причинами є:

навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, клінічній ординатурі, аспірантурі, докторантурі з денною формою навчання;

строкова військова служба;

здійснення догляду непрацюючою працездатною особою за інвалідом I групи або дитиною-інвалідом віком до 18 років, а також за пенсіонером, який за експертним медичним висновком потребує постійного стороннього догляду;

періоди зайнятості на тимчасово окупованій території України чи в районах проведення антитерористичної операції, що за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування не підтверджуються сплатою єдиного внеску;

інші поважні причини, передбачені законодавством України.

2. Застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше шести місяців або звільнені з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7 і 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України, а також з аналогічних підстав, визначених іншими законами, особи, зазначені у частині другій

статті 6 цього Закону, особи, зазначені в абзаці третьому частини четвертої статті 7 Закону України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб", мають право на допомогу по безробіттю у мінімальному розмірі.

3. Допомога по безробіттю виплачується з 8 дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості.

4. Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років, а для осіб, зазначених у частині другій статті 6 цього Закону та абзаці третьому частини четвертої статті 7 Закону України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб", - 180 календарних днів.

Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів.

5. У разі чергового визнання в установленому порядку застрахованої особи безробітною у межах двох років, протягом яких виплачується допомога по безробіттю, тривалість її виплати враховується сумарно.

6. У разі зміни застрахованою особою місця проживання виплата допомоги по безробіттю продовжується після реєстрації її в установленому порядку як безробітного за новим місцем проживання.

7. Допомога по безробіттю може виплачуватися одноразово для організації підприємницької діяльності безробітними, які не можуть бути працевлаштовані у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи, крім осіб, зазначених у частині другій статті 6 цього Закону. Ця допомога виплачується особам, яким виповнилося 18 років, за їх бажанням.

10. Допомога по безробіттю виплачується не рідше ніж два рази на місяць, а за згодою безробітного - один раз на місяць у порядку, встановленому відповідно до частини сьомої статті 23 цього Закону.

11. Одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності здійснюється протягом 14 днів після дня здійснення державної реєстрації юридичної особи, фізичної особи - підприємця.

Стаття 23. Розмір допомоги по безробіттю

1. Застрахованим особам, зазначеним у частині першій статті 22 цього Закону, розмір допомоги по безробіттю визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу), визначеної відповідно до порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого Кабінетом Міністрів України, залежно від страхового стажу, але не менше ніж мінімальний розмір допомоги по безробіттю, встановлений правлінням Фонду для цієї категорії осіб:

- до 2 років - 50 відсотків;
- від 2 до 6 років - 55 відсотків;
- від 6 до 10 років - 60 відсотків;
- понад 10 років - 70 відсотків.

Допомога по безробіттю виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру:

- перші 90 календарних днів - 100 відсотків;
- протягом наступних 90 календарних днів - 80 відсотків;
- у подальшому - 70 відсотків.

2. Внутрішньо переміщеним особам після надходження документів та відомостей про страховий стаж, заробітну плату (дохід) рішення про призначення допомоги по безробіттю переглядається відповідно до законодавства.

3. Допомога по безробіттю особам, зазначеним у частині другій статті 22 цього Закону, виплачується у мінімальному розмірі, який встановлюється правлінням Фонду.

4. Допомога по безробіттю особам, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин, призначається відповідно до частин першої та другої цієї статті, і її виплата починається з 91-го календарного дня.

5. У середньомісячну заробітну плату (дохід) для обчислення допомоги по безробіттю включаються всі види виплат, на які нараховувалися страхові внески, які підтверджуються даним Єдиного державного реєстру застрахованих осіб Пенсійного фонду України.

Допомога по безробіттю не може перевищувати чотирикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом.

6. Одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності здійснюється у розмірі допомоги по безробіттю, нарахованої відповідно до цієї статті, у розрахунку на рік.

7. Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності, встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, за погодженням з правлінням Фонду.

.....

Стаття 29. Допомога на поховання

1. Допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні, виплачується особам, які здійснювали поховання, у розмірі прожиткового мінімуму.

2. У разі смерті безробітного інваліда або особи, яка перебувала на його утриманні, за вибором осіб, які здійснювали поховання, виплачується допомога на поховання за цим Законом або допомога на поховання чи відшкодування витрат на поховання за іншими законодавчими актами.

.....

Стаття 31. Припинення, відкладення виплат матеріального забезпечення на випадок безробіття та скорочення їх тривалості

1. Виплата допомоги по безробіттю припиняється у разі:

- 1) працевлаштування безробітного;
- 2) поновлення безробітного на роботі за рішенням суду;
- 3) вступу до навчального закладу на навчання з відривом від виробництва;
- 4) відрахування із навчального закладу;
- 5) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу;
- 6) набрання законної сили вироком суду про позбавлення волі безробітного або направлення його за рішенням суду на примусове лікування;
- 7) призначення чи отримання права на призначення пенсії за віком, у тому числі на пільгових умовах, пенсії за вислугу років або досягнення особою встановленого законом пенсійного віку;
- 8) призначення виплати на підставі документів, що містять неправдиві відомості;
- 9) подання письмової заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- 10) подання письмової заяви про відмову від послуг державної служби зайнятості;
- 11) зміни місця проживання;

12) закінчення строку їх виплати;

13) зняття з обліку за невідвідування без поважних причин державної служби зайнятості 30 і більше календарних днів;

14) відмови безробітного від двох пропозицій підходящої роботи або від двох пропозицій проходження професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості, у тому числі осіб, які вперше шукають роботу та не мають професії (спеціальності);

15) відмови від роботи за спеціальністю, професією, набутою після професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості;

16) смерті безробітного.

.....

3. Виплата допомоги по безробіттю припиняється на період призначення безробітній жінці допомоги по вагітності та пологах, допомоги по догляду безробітним за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

4. Виплата допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації відкладається на строк, що дорівнює періоду, протягом якого застрахованій особі відповідно до законів надається вихідна допомога або інші виплати при звільненні з підприємств, установ і організацій або закінченні строку повноважень за виборною посадою, що забезпечують часткову або тимчасову компенсацію втраченого заробітку.

5. Тривалість виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації скорочується на строк до 90 календарних днів у разі:

1) звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин або за угодою сторін (на 90 календарних днів);

2) звільнення з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України, а також з аналогічних підстав, визначених іншими законами, (на 90 календарних днів);

4) приховування відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу (у тому числі за межами України) або здійснення іншої діяльності за винагороду в період одержання допомоги по безробіттю;

5) порушення умов і строку реєстрації та перереєстрації як безробітного, а також недотримання рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню;

6) перереєстрації безробітного, який був знятий з обліку за невідвідування державної служби зайнятості більше 30 календарних днів без поважних причин та не сприяв своєму працевлаштуванню;

.....

8) припинення без поважних причин професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості.

.....

Стаття 37. Виплата недоодержаної суми матеріального забезпечення на випадок безробіття у разі смерті безробітного

1. Суми матеріального забезпечення на випадок безробіття, що належать безробітному відповідно до цього Закону і залишилися недоодержаними у зв'язку з його смертю, виплачуються непрацездатним особам, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання.

Такими непрацездатними особами є:

діти, які не досягли 18 років, учні та студенти (курсанти, слухачі, стажисти) очної форми навчання - до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років;

один із батьків або дружина (чоловік) померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків померлого, які не досягли 8 років;

неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти.

2. Батькам, дружині (чоловіку), а також членам сім'ї, які проживали разом з безробітним на день його смерті, сума недоодержаного матеріального забезпечення на випадок безробіття виплачується і в тому разі, якщо вони не належать до кола непрацездатних осіб, які перебували на утриманні померлого.

3. У разі звернення кількох осіб за належною до виплати сумою матеріального забезпечення на випадок безробіття вона ділиться між ними порівну.

4. Виплата здійснюється у разі, якщо звернення за належною до виплати сумою матеріального забезпечення на випадок безробіття надійшло не пізніше 6 місяців після смерті безробітного.

.....
Президент України
2 березня 2000 року № 1533-III

Л.КУЧМА

Практичні рекомендації:

Відповідно до законодавства кожен громадянин має право звернутися до Державної служби зайнятості та отримати безкоштовно консультацію, відповідну інформацію та сприяння у пошуку роботи.

Кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття використовуються на виплату матеріального забезпечення та надання послуг.

Якщо застрахована особа залишилися без роботи або бажає змінити місце роботи – необхідно звернутись до будь-якого центру зайнятості України. Якщо звертаються вперше – необхідно до диспетчера-консультанта, який пояснить як користуватися інформаційними матеріалами та технічними засобами, що розміщені у центрі зайнятості.

У секторі самостійного пошуку роботи є можливість самостійно знайти інформацію про вільні робочі місця (розмір заробітної плати, характер та режим роботи, професійні вимоги до кандидатів) і вибрати кращі варіанти свого працевлаштування. Якщо в секторі самостійного пошуку роботи не має необхідної інформації, необхідно звернутись до спеціаліста з працевлаштування, який допоможе підібрати підходящу роботу з урахуванням кваліфікаційних характеристик та побажань.

Також, спеціалісти центрів зайнятості:

- нададуть індивідуальні консультації щодо перспектив працевлаштування;
- у разі неможливості працевлаштування за фахом допоможуть зорієнтуватися у виборі чи зміні професії;
- допоможуть оволодіти необхідними навичками щодо результативного пошуку роботи та технікою само презентації роботодавцю;

- запропонують відвідати тематичні або загальні постійно діючі семінари та тренінги;
- нададуть профінформаційні послуги та індивідуальні консультації з професійної орієнтації.

Реєстрації, перереєстрації або обліку в Державній службі зайнятості підлягають громадяни, які звернулися до центрів зайнятості з метою отримання соціальних послуг. Реєстрація безробітних, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні проводиться незалежно від зареєстрованого місця проживання чи перебування особи за умови пред'явлення паспорта громадянина України або тимчасового посвідчення громадянина України, облікової картки платника податків (ідентифікаційний код), трудової книжки (цивільно-правового договору чи документа, який підтверджує період зайнятості), диплома або іншого документа про освіту, а в разі потреби також військового квитка.

Відповідно до частини другої статті 43 Закону України «Про зайнятість населення» статус безробітного надається особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня їх реєстрації у центрах зайнятості. У разі наявності у день подання заяви про надання статусу безробітного пропозиції підходящої роботи особі, за попереднім узгодженням з роботодавцем, видається направлення на працевлаштування. Особа зобов'язана подати протягом семи календарних днів з дня отримання такого направлення територіальному органу письмову відповідь роботодавця про працевлаштування або відмову у працевлаштуванні.

У разі прийняття центром зайнятості рішення про відмову у наданні статусу безробітного особа може повторно подати заяву про надання статусу не раніше ніж через сім календарних днів з дня прийняття такого рішення.

Особа під час реєстрації ознайомлюється з правами та обов'язками зареєстрованого безробітного.

Постановою Кабінету Міністрів від 20.03.2013 р. № 198 затверджено Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу.

Якщо громадянин не має паспорта або він поданий до органу внутрішніх справ для оформлення чи переоформлення, може бути пред'явлена довідка про реєстрацію місця проживання, видана житлово-експлуатаційною організацією або органом внутрішніх справ, а також свідоцтво про народження (для осіб, які не досягли 16 років).

Інвалід, який не досяг встановленого статтею 26 Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або державну соціальну допомогу відповідно до Законів України “Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам” та “Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам”, пред'являє пенсійне посвідчення або посвідчення особи, яка отримує відповідну державну соціальну допомогу, і подає довідку до акта огляду медико-соціальною експертною комісією та індивідуальну програму реабілітації інваліда.

Окремі категорії громадян – випускники вищих навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням, члени особистого селянського господарства, військовослужбовці (крім військовослужбовців строкової служби), один з батьків, що має на утриманні дитину віком до шести років та ін.) додатково пред'являють визначені нормативними актами необхідні документи.

Особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше шести місяців або звільнені з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7 і 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України, особи, зазначені у частині другій статті 6 цього Закону, особи, зазначені в абзаці третьому частини четвертої статті 7 Закону України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб", **мають право на допомогу по безробіттю у мінімальному розмірі**, який нині становить 544 грн.

Безробітним, які в тому ж періоді мають стаж понад шість місяців (зазначених у частині першій статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття») – допомога розраховується у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу) залежно від страхового стажу: до 2 років - 50 відсотків; від 2 до 6 років - 55 відсотків; від 6 до 10 років - 60 відсотків; понад 10 років - 70 відсотків. Зі збільшенням тривалості знаходження особи в стані безробіття розмір допомоги по безробіттю зменшується: перші 90 календарних днів - 100 відсотків; протягом наступних 90 календарних днів - 80 відсотків; у подальшому - 70 відсотків.

Допомога по безробіттю не може перевищувати чотирикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом. Мінімальний розмір допомоги для цієї категорії безробітних з 1 січня 2018 року постановою правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 15.12.2017 № 149 збільшено на 160 грн. (з 1280 грн. до 1440 грн.).

Право на допомогу по частковому безробіттю мають працівники, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почалося скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, працювали не менше 6 календарних місяців, за яких сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в розмірі, не меншому мінімального єдиного внеску, та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 і більше відсотків на місяць. Право на зазначену допомогу також мають жінки, які перебували у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку і на день початку зупинення (скорочення) виробництва приступили до роботи.

Законом України «Про зайнятість населення» визначено, що допомога по частковому безробіттю надається у разі, коли «зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва (структурний підрозділ підприємства, у якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого

підрозділу), що має невідворотний та тимчасовий характер, триває не менше 3 місяців і не перевищує 6 місяців, не залежить від працівників та роботодавця, охопило не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць».

Допомога по частковому безробіттю не надається у разі, коли:

- зупинення (скорочення) виробництва носить сезонний характер або виникає виключно з організаційно - виробничих причин;
 - є можливість працевлаштування (тимчасового переведення) працівників на період зупинення (скорочення) виробництва на інших дільницях, у цехах;
 - підприємство повідомило територіальний орган про зупинення (скорочення) виробництва після його настання;
- працівник:
- письмово відмовився від працевлаштування (тимчасового переведення) на підходящу роботу на підприємстві з повним робочим днем (тижнем);
 - працює на даному підприємстві за сумісництвом;
 - проходить на підприємстві альтернативну (невійськову) службу.

Особи, які закінчили або припинили навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилися із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби та вперше приймаються на роботу, з метою реалізації права на додаткові гарантії повинні зареєструватися у центрі зайнятості протягом шести місяців з дня закінчення або припинення навчання чи звільнення із служби.

Законодавча та інша нормативно – правова база загальнообов'язкового державного соціального страхування**Конвенції МОП**

1. Про основні цілі та норми соціальної політики № 117
2. Про мінімальні норми соціального забезпечення № 102

Закони України

1. Конституція України (із змінами)
2. Кодекс законів про працю України (із змінами)
3. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР (із змінами)
4. “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 23 вересня 1999 року №1105-XIV в редакції Закону № 77-VIII від 28 січня 2014 року (із змінами)
5. “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 2 березня 2000 року № 1533-III (із змінами)
6. “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 8 липня 2010 року № 2464-VI (із змінами)
7. “Про зайнятість населення” від 5 липня 2012 року № 5067-VI (із змінами)
8. “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці” від 28 грудня 2014 року № 77-VIII (із змінами)
9. “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII.
10. “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій” від 03.10.2017 № 2148-VIII.

Постанови Кабінету Міністрів України

1. Від 19 жовтня 1998 № 1658 “Про затвердження Правил обчислення загального трудового стажу для призначення працівникам допомоги по тимчасовій непрацездатності” (втратив чинність)
2. Від 22 березня 2001 р. № 270 “Про затвердження порядку розслідування та обліку нещасних випадків невинного характеру” (із змінами)
3. Від 11 липня 2001 р. № 826 “Про затвердження Порядку проведення витрат на поховання у разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання” (із змінами).
4. Від 9 серпня 2001 р. № 998 “Про затвердження Порядку здійснення страхових виплат, призначених у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним

захворюванням, які спричинили втрату працездатності, особам, що виїхали за межі України”

5. Від 26 вересня 2001 р. № 1266 “Про обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням” (із змінами)
6. Від 2 березня 2011 р. № 178 „Про затвердження Порядку нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування за деякі категорії застрахованих осіб” (із змінами).
7. Від 30 листопада 2011 р. № 1232 „Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві” (із змінами).
8. Від 15 квітня 2013 р. № 347 „ Деякі питання реалізації статті 26 та частини другої статті 27 Закону України “Про зайнятість населення”.
9. Від 26 листопада 2014 р. № 675 „Про затвердження пропорцій розподілу єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (із змінами).
10. Від 1 жовтня 2014 р. № 531 „Про особливості реалізації прав деяких категорій осіб на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (із змінами).
11. Від 26 червня 2015 р. № 440 “Про затвердження Порядку оплати перших п’яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця”
12. Від 27 грудня 2017 р. № 1053 “Про перерахування розміру страхових виплат потерпілим від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, та членам їх сімей”.

Нормативно-організаційні документи міністерств, відомств та фондів соціального страхування

1. Наказ Міністерства охорони здоров'я України „Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян" від 13 листопада 2001 р. № 455, зареєстрований Мін'юстом 04.12.2001 р. за № 1005/6196.
2. Постанова правління Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття «Про мінімальний розмір допомоги по безробіттю» від 15.12.2017 № 149.
3. Постанова правління Фонду соціального страхування України «Про затвердження Порядку відшкодування витрат за надані соціальні послуги з лікування застрахованих осіб та членів їх сімей після перенесених захворювань і травм у реабілітаційних відділеннях санаторно-курортних закладів за рахунок коштів Фонду соціального страхування України» від 13.07.2017 р. № 39.

ПОЛОЖЕННЯ

про комісію (уповноваженого) підприємства, установи, організації із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням
{Із змінами, внесеними згідно з Постановами Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності №28 від 22.12.2010 N 54 від 16.11.2011}

I. Загальні положення

1.1. Комісія (уповноважений) підприємства, установи, організації із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням (далі - комісія (уповноважений) із соціального страхування підприємства), створюється (обирається) та діє на підприємстві, в установі, організації (далі - підприємство), що використовує найману працю, незалежно від форм власності і господарювання.

1.2. Комісія (уповноважений) із соціального страхування підприємства діє відповідно до частини 3 статті 50 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням" і в своїй діяльності керується вказаним Законом, Статутом Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, цим Положенням, а також іншими нормативно-правовими актами, що регулюють питання матеріального забезпечення та надання соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.

Положення про комісію визначає основні завдання, сферу дії, перелік повноважень, організаційні засади членів комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства.

1.3. Організація роботи комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства здійснюється на паритетних засадах її членами, делегованими до неї роботодавцем та представником застрахованих осіб (представницькими сторонами). Представником застрахованих осіб є профспілкова організація підприємства, а за її відсутності - інший уповноважений орган, який представляє інтереси застрахованих осіб (представник).

Якщо на підприємстві діє кілька профспілкових організацій, делегування членів комісії від застрахованих осіб провадиться об'єднаним представницьким органом, який створено цими профспілковими організаціями за ініціативою будь-якої профспілки. Профспілка, що відмовилася від участі в представницькому органі, не представляє інтереси застрахованих осіб при вирішенні питань матеріального забезпечення та надання соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.

Члени комісії делегуються кожною представницькою стороною самостійно у рівній кількості залежно від чисельності застрахованих осіб на підприємстві.

Члени комісії виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Строк повноважень членів комісії та їх кількість від кожної сторони встановлюються спільним рішенням представницьких сторін.

Рішення про делегування членів до комісії із соціального страхування підприємства оформлюються: роботодавцем - його наказом або іншим розпорядчим документом, представником застрахованих осіб - постановою виборного органу профспілкової організації (об'єднаного представницького органу профспілкових організацій) або відповідним рішенням іншого уповноваженого органу, який представляє інтереси застрахованих осіб.

1.4. Комісія із соціального страхування підприємства створюється при чисельності застрахованих осіб понад 15 працюючих за наймом. При чисельності на підприємстві застрахованих осіб 15 і менше на загальних зборах працівників обирається уповноважений із соціального страхування підприємства. Уповноважений здійснює свої повноваження відповідно до цього Положення.

1.4.1. На підприємстві, де нарахування і виплата заробітної плати, а також виплата матеріального забезпечення по соціальному страхуванню, надання соціальних послуг здійснюються у його структурних підрозділах, комісії із соціального страхування створюються у цих підрозділах підприємства.

На підприємствах, в установах, організаціях, де нарахування і виплата заробітної плати, а також виплата матеріального забезпечення по соціальному страхуванню та надання соціальних послуг здійснюються централізовано, створюється центральна комісія із соціального страхування підприємства, установи, організації (далі - центральна комісія підприємства).

1.5. За рішенням комісії із соціального страхування підприємства з числа її членів можуть створюватися робочі групи (призначатися представник, представники) для виконання практичної роботи по призначенню матеріального забезпечення, здійсненню заходів щодо зниження рівня захворюваності на підприємстві, проведенню оздоровчих заходів та інших напрямках страхової діяльності.

1.6. Комісія (уповноважений) із соціального страхування підприємства підзвітна роботодавцю та представнику застрахованих осіб, а її робота в установленому порядку підлягає перевірці органами Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності (далі - Фонд).

1.7. Роботодавець та представник застрахованих осіб сприяють роботі комісії (уповноваженому) із соціального страхування підприємства, створюючи для цього необхідні умови шляхом надання приміщення з відповідним обладнанням для проведення її засідань та узгодження питань про їх проведення у зручний для членів комісії час з додержанням умов оплати праці за їх місцем роботи.

1.8. На роботодавця та представника застрахованих осіб покладається забезпечення комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства інформаційними та довідковими матеріалами, організація та проведення спільно з робочими органами відділень Фонду навчання їх членів з питань загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.

1.9. На новоствореному підприємстві комісія (уповноважений) із соціального страхування підприємства створюється (обирається) у місячний строк після

державної реєстрації підприємства в порядку, визначеному пунктами 1.3 та 1.4 цього Положення.

II. Права і обов'язки комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства

2.1. Комісія (уповноважений) із соціального страхування підприємства має право:

- отримувати від роботодавця відомості щодо суми фінансування Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності для надання матеріального забезпечення найманим працівникам, наявності та руху путівок, одержаних від робочих органів відділень Фонду, та проведених перерахувань на рахунок Фонду сум часткової сплати вартості путівок;
- отримувати від органів Фонду безкоштовні консультації з питань застосування законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням;
- звертатися за необхідності до робочих органів відділень Фонду щодо перевірки правильності видачі та продовження листків непрацездатності застрахованим особам підприємства;
- перевіряти дотримання застрахованими особами режиму, визначеного лікарем на період тимчасової непрацездатності;
- звертатися до робочих органів відділень Фонду у разі спору між комісією (уповноваженим) із соціального страхування підприємства та роботодавцем з питань матеріального забезпечення та надання соціальних послуг застрахованим особам підприємства, а також у випадку невиконання роботодавцем рішень комісії (уповноваженого);
- вносити до робочих органів відділень Фонду пропозиції по організації та удосконаленню роботи по соціальному страхуванню на підприємствах.

2.2. Комісія (уповноважений) із соціального страхування підприємства зобов'язана:

- приймати рішення про призначення матеріального забезпечення та надання соціальних послуг;
- приймати рішення про відмову в призначенні матеріального забезпечення, про припинення виплати його (повністю або частково), розглядати підставу і правильність видачі та заповнення листків непрацездатності та інших документів, які є підставою для надання матеріального забезпечення та соціальних послуг;
- здійснювати контроль за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою матеріального забезпечення застрахованим особам роботодавцем за рахунок коштів Фонду як за власною ініціативою, так і у зв'язку із зверненням застрахованих осіб;
- вживати заходів по своєчасному наданню на підприємстві застрахованим особам матеріального забезпечення та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням;
- брати участь у перевірках, що здійснюються на підприємстві робочими органами відділень Фонду з питань правильності використання страхових коштів, надавати контролюючим органам необхідні документи та пояснення з питань, що виникають під час перевірок;

- здійснювати заходи по усуненню виявлених комісією (уповноваженим) із соціального страхування підприємства та контролюючими органами порушень з питань надання матеріального забезпечення та соціальних послуг, використання страхових коштів.

III. Повноваження комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства

3.1. Комісія (уповноважений) із соціального страхування підприємства

3.1.1. Приймає рішення про призначення або відмову в призначенні матеріального забезпечення (допомоги по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), вагітності та пологах, на поховання) і передає його роботодавцю для проведення виплат, здійснення розрахунків тощо. Приймає рішення про припинення виплати матеріального забезпечення (повністю або частково). Перевіряє правильність видачі та заповнення документів, які є підставою для надання матеріального забезпечення та соціальних послуг.

3.1.2. Здійснює контроль за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою матеріального забезпечення застрахованим особам.

3.1.3. Приймає рішення про виділення путівок до санаторіїв та (або) санаторіїв-профілакторіїв застрахованим особам і членам їх сімей (а також особам, які навчаються у вищих навчальних закладах) на підставі особистої заяви, медичних довідок, підтверджуючих необхідність лікування (оздоровлення), розмір часткової оплати за путівки на санаторно-курортне лікування, виділення путівок до дитячих оздоровчих закладів, надання соціальних послуг із позашкільного обслуговування з дітьми застрахованих осіб і передає їх роботодавцю для видачі путівок та здійснення розрахунків тощо.

3.1.4. Бере участь у перевірках організації медичного обслуговування застрахованих осіб лікувально-профілактичним закладом, що розташований на підприємстві, дотримання хворими призначеного режиму лікування.

Веде облік осіб, які часто та довго хворіють (особи, які за останні 12 місяців були непрацездатними з приводу одного захворювання не менше трьох випадків із загальною кількістю днів непрацездатності 30-40 днів або з приводу різних захворювань не менше чотирьох випадків за останні 12 місяців із загальною кількістю днів непрацездатності 40-50 днів), а також осіб, які отримали листки непрацездатності у зв'язку із невиробничими травмами, аналізує, інформує та вносить пропозиції з питань зниження рівня захворюваності роботодавцю та представнику застрахованих осіб.

3.1.5. Здійснює контроль за своєчасним направленням до робочих органів відділень Фонду заяв-розрахунків про нараховані застрахованим особам суми матеріального забезпечення. Проводить щоквартально аналіз використання коштів Фонду на підприємстві.

3.1.6. Вносить пропозиції роботодавцю щодо відшкодування Фонду витрат по коштах Фонду, проведених з порушенням чинного законодавства або використаних не за призначенням, ініціює перед робочим органом відділення Фонду питання про відшкодування Фонду витрат на виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності

у зв'язку із травматизмом невиробничого характеру у випадках, якщо це сталося з вини інших юридичних або фізичних осіб.

3.1.7. Веде облік застрахованих осіб, їх дітей, а також осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах, які потребують санаторно-курортного лікування, оздоровлення в дитячих оздоровчих закладах, контролює видачу застрахованим особам путівок, новорічних подарунків згідно з рішеннями комісії.

3.1.8. Розглядає скарги працівників підприємства на рішення комісії із соціального страхування підприємства по наданню матеріального забезпечення та соціальних послуг за рахунок коштів Фонду, здійснює заходи по розв'язанню викладених у них питань.

3.1.9. Проводить на підприємстві роз'яснювальну роботу та надає консультації з питань надання матеріального забезпечення та соціальних послуг за рахунок коштів Фонду.

3.1.10. Забезпечує гласність роботи комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства з питань надання матеріального забезпечення та соціальних послуг за рахунок коштів Фонду, в тому числі інформує про наявність санаторно-курортних путівок та їх виділення кожній застрахованій особі з урахуванням заяв відповідно до медичних показань необхідного профілю санаторно-курортного лікування.

3.2. Уповноважений із соціального страхування підприємства здійснює функції передбачені цим розділом.

3.3. Робочі групи (представники) комісії із соціального страхування підприємства, створені (призначені) відповідно до пункту 1.5 цього Положення, за функціональним розподілом обов'язків:

3.3.1. Виконують практичну роботу з окремих повноважень комісії, визначених у розділі III Положення. Зокрема: призначають встановлені законодавством види матеріального забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням; за необхідності звертаються до робочих органів відділень Фонду щодо перевірки правильності видачі документів, які є підставою для надання допомоги; ведуть облік застрахованих осіб, їх дітей, які потребують санаторно-курортного лікування, оздоровлення в дитячих закладах оздоровлення, контролюють видачу путівок на лікування і оздоровлення, новорічних подарунків згідно з рішеннями комісії; розробляють пропозиції щодо заходів по зменшенню витрат по тимчасовій непрацездатності, зниженню рівня захворюваності на підприємстві; ведуть діловодство комісії тощо.

3.4. Центральна комісія підприємства створюється відповідно до абзацу другого підпункту 1.4.1 пункту 1.4 розділу I цього Положення. Права і обов'язки, повноваження та організація роботи центральної комісії підприємства визначені розділами II-IV цього Положення.

IV. Організація роботи комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства

4.1. Основною формою роботи комісії є засідання, які проводяться відповідно до затвердженого нею плану, але не рідше двох разів на місяць. Члени комісії беруть

участь у її засіданнях особисто без права передання своїх повноважень іншим посадовим особам.

Комісія правомочна приймати рішення за наявності на засіданні більше половини її членів за наявності представника кожної сторони. Засідання комісії протоколюється. Рішення комісії вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість присутніх на засіданні членів комісії. У разі рівного розподілу голосів голос голови є вирішальним.

На першому засіданні комісії відкритим голосуванням обирається її голова та заступник голови комісії, які мають представляти різні представницькі сторони. Голова комісії та його заступник є відповідальними за невиконання своїх повноважень перед комісією. Вони можуть бути позбавлені своїх повноважень за особистим проханням, за ініціативою членів комісії (більшості від загальної їх кількості), за поданням робочого органу відділення Фонду.

Якщо член комісії з будь-яких причин позбавляється своїх повноважень, сторона, яку він представляє, має делегувати іншого представника на строк повноважень комісії.

4.2. Уповноважений із соціального страхування підприємства розглядає питання матеріального забезпечення і надання соціальних послуг застрахованим особам у міру надходження відповідних звернень і подання необхідних для їх вирішення документів і приймає відповідні рішення.

4.3. Рішення комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства оформлюються протоколом в день їх прийняття згідно з додатком до цього Положення.

V. Вирішення спорів

Рішення комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства про призначення або відмову у призначенні матеріального забезпечення та надання соціальних послуг може бути оскарженим застрахованою особою до робочого органу відділення Фонду, де перебуває на обліку підприємство, протягом 5 днів з моменту отримання повідомлення про таке призначення або відмову, що не позбавляє права застрахованої особи звернутися з цих питань до суду.

РОЗДІЛ IV

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У липні 2003 року Верховною Радою України прийнято закони України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення», які набрали чинності з 1 січня 2004 року, і згідно з якими має бути створено трирівневу систему пенсійного забезпечення: перший рівень - солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; другий рівень - накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; третій рівень - система недержавного пенсійного забезпечення.

На теперішній час в Україні реформовано солідарну пенсійну систему та запроваджено систему недержавного пенсійного забезпечення. У 2019 році передбачається запровадити другий рівень пенсійного забезпечення.

Крім того, законодавством передбачено різні надбавки та підвищення до пенсій – ветеранам війни, особам з інвалідністю, постраждалим від Чорнобильської катастрофи, донорам та іншим.

Управління солідарною пенсійною системою здійснює Пенсійний фонд України, який є центральним органом виконавчої влади. Територіальними органами Пенсійного фонду є його головні управління на обласному та районному рівнях, а також об'єднані управління.

Державний нагляд та контроль за правильністю призначення (перерахунків) і виплати пенсій у солідарній системі здійснює Міністерство соціальної політики України та його територіальні органи. Нагляд та контроль за цільовим та ефективним використанням пенсійних коштів здійснює Міністерство фінансів України (його територіальні органи), Рахункова палата.

Бюджет Пенсійного фонду України формується за рахунок частки єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, коштів Державного бюджету (на виплату різних надбавок, підвищень до пенсій ветеранам війни, постраждалим від Чорнобильської катастрофи, донорам та іншим; на виплату пенсій за спеціальними пенсійними системами – державним службовцям, науковим працівникам, журналістам, прокурорським працівникам та іншим), коштів підприємств на виплату пенсій на пільгових умовах, призначених працівникам, які були зайняті на роботах з шкідливими та важкими умовами праці. З 1 січня 2016 року працівники єдиний соціальний внесок не сплачують.

1. СОЛІДАРНА СИСТЕМА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003р. №1058 (із змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 3.10.2017 № 2148), передбачено призначення пенсій за віком, при настанні інвалідності, у разі втрати годувальника.

Якщо особа має одночасно право на різні види пенсії, призначається лише один із цих видів пенсії за її вибором. Призначення пенсій здійснюється лише на підставі звернення особи, якій призначається пенсія.

Пенсійним фондом виплачується також допомога на поховання пенсіонера (у тому числі і в разі смерті працюючого пенсіонера) в розмірі двомісячної пенсії, яку отримував пенсіонер на момент смерті.

Особам, яким призначено пенсію, органи Пенсійного фонду видають пенсійне посвідчення.

Нижче надається коментар з окремих питань, зокрема щодо:

- визначення права на пенсію за віком;
- обчислення страхового стажу;
- обчислення заробітної плати;
- обчислення пенсії;
- мінімального та максимального розмірів пенсії за віком;
- визначення права на пенсію по інвалідності;
- визначення права на пенсію у разі втрати годувальника;
- виплати пенсій;
- осучаснення пенсій з 1 жовтня 2017 року;
- індексації пенсій з 2019 року, перерахунку пенсій у зв'язку із зростанням прожиткового мінімуму та працюючим пенсіонерам;
- порядку звернення та строків призначення (перерахунку) пенсії.

Визначення права на пенсію за віком

Умови призначення пенсії за віком визначено статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. №1058. Зазначеною статтею передбачено різні строки виходу на пенсію залежно від тривалості наявного страхового стажу – у 60, 63, 65 років і незалежно від віку.

1. При досягненні 60 років (*жінки, після досягнення: 58 років - які народилися з 1 квітня 1959 р. по 30 вересня 1959 р.; 58 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1959 р. по 31 березня 1960 р.; 59 років - які народилися з 1 квітня 1960 р. по 30 вересня 1960 р.; 59 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1960 р. по 31 березня 1961 р.; 60 років - які народилися з 1 квітня 1961р. по 31 грудня 1961 р.)*) мають право на призначення пенсії за віком особи за наявності страхового стажу:

- з 1 січня 2018 року по 31 грудня 2018 року - не менше 25 років;
- з 1 січня 2019 року по 31 грудня 2019 року - не менше 26 років;
- з 1 січня 2020 року по 31 грудня 2020 року - не менше 27 років;
- з 1 січня 2021 року по 31 грудня 2021 року - не менше 28 років;
- з 1 січня 2022 року по 31 грудня 2022 року - не менше 29 років;
- з 1 січня 2023 року по 31 грудня 2023 року - не менше 30 років;
- з 1 січня 2024 року по 31 грудня 2024 року - не менше 31 року;
- з 1 січня 2025 року по 31 грудня 2025 року - не менше 32 років;
- з 1 січня 2026 року по 31 грудня 2026 року - не менше 33 років;
- з 1 січня 2027 року по 31 грудня 2027 року - не менше 34 років;
- починаючи з 1 січня 2028 року - не менше 35 років.

2. При досягненні 63 років право на призначення пенсії за віком матимуть особи, які не мають зазначеного вище (у пункті 1) страхового стажу, але мають страховий стаж в діапазоні, вказаному нижче:

- з 1 січня 2018 року по 31 грудня 2018 року - від 15 до 25 років;
- з 1 січня 2019 року по 31 грудня 2019 року - від 16 до 26 років;
- з 1 січня 2020 року по 31 грудня 2020 року - від 17 до 27 років;
- з 1 січня 2021 року по 31 грудня 2021 року - від 18 до 28 років;
- з 1 січня 2022 року по 31 грудня 2022 року - від 19 до 29 років;
- з 1 січня 2023 року по 31 грудня 2023 року - від 20 до 30 років;
- з 1 січня 2024 року по 31 грудня 2024 року - від 21 до 31 року;
- з 1 січня 2025 року по 31 грудня 2025 року - від 22 до 32 років;
- з 1 січня 2026 року по 31 грудня 2026 року - від 23 до 33 років;
- з 1 січня 2027 року по 31 грудня 2027 року - від 24 до 34 років;
- починаючи з 1 січня 2028 року - від 25 до 35 років.

3. При досягненні 65 років право на призначення пенсії за віком мають особи, які станом на 01 січня 2019 р. мають 15 років, але не мають страхового стажу, який дає право на призначення пенсії при досягненні 60 чи 63 років.

Необхідний для призначення пенсії при досягненні 65 років стаж щорічно збільшується і становить:

- з 1 січня 2019 року по 31 грудня 2019 року - від 15 до 16 років;
- з 1 січня 2020 року по 31 грудня 2020 року - від 15 до 17 років;
- з 1 січня 2021 року по 31 грудня 2021 року - від 15 до 18 років;
- з 1 січня 2022 року по 31 грудня 2022 року - від 15 до 19 років;
- з 1 січня 2023 року по 31 грудня 2023 року - від 15 до 20 років;
- з 1 січня 2024 року по 31 грудня 2024 року - від 15 до 21 року;
- з 1 січня 2025 року по 31 грудня 2025 року - від 15 до 22 років;
- з 1 січня 2026 року по 31 грудня 2026 року - від 15 до 23 років;
- з 1 січня 2027 року по 31 грудня 2027 року - від 15 до 24 років;
- починаючи з 1 січня 2028 року - від 15 до 25 років.

У разі відсутності необхідного страхового стажу на дату досягнення зазначеного віку (60, 63, 65 років), пенсію за віком може бути призначено після набуття особою необхідного страхового стажу на дату досягнення відповідного віку.

Наявність страхового стажу, який дає право на призначення пенсії за віком, визначається на дату досягнення відповідного віку і не залежить від наявності страхового стажу на дату звернення за призначенням пенсії.

Таким чином, починаючи з 01 січня 2028 року пенсія за віком призначатиметься після досягнення:

- 60 років, при наявності не менше 35 років страхового стажу;
- 63 років, при наявності страхового стажу від 25 до 35 років;
- 65 років, при наявності страхового стажу від 15 до 25 років.

4. Незалежно від віку призначатиметься пенсія за віком починаючи з 1 січня 2028 року у разі наявності 40 і більше календарних років страхового стажу.

У випадку недостатності наявного стажу для призначення пенсії, особою, на підставі договору про добровільну участь може бути здійснена **одноразова сплата єдиного внеску** за попередні періоди, в яких особа не підлягала загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню (у тому числі за період з 1 січня 2004 року по 31 грудня 2010 року). Сума сплаченого єдиного внеску за кожен місяць такого періоду не може бути меншою за мінімальний страховий внесок, помножений на коефіцієнт 2. В усіх випадках ця сума не може бути більшою за суму єдиного внеску, обчисленого виходячи з максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, встановленої на дату укладення договору.

У зв'язку із збільшенням страхового стажу, необхідного для призначення пенсії, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» внесено зміни, згідно з якими **для визначення права на пенсію за віком до страхового стажу зараховуються періоди:**

1) ведення підприємницької діяльності із застосуванням спрощеної системи оподаткування:

- з 1 січня 1998 року по 30 червня 2000 року включно, що підтверджуються довідкою про реєстрацію як суб'єкта підприємницької діяльності;

- з 1 липня 2000 року по 31 грудня 2017 року включно, за умови сплати страхових внесків (єдиного внеску) незалежно від сплаченого розміру (крім випадків звільнення від сплати єдиного внеску);

2) проходження військової служби по 31 грудня 2017 року включно;

3) перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами з 1 січня 2004 року по 30 червня 2013 року включно;

4) перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку з 1 січня 2004 року до часу запровадження сплати страхових внесків за жінок, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, тобто по 31 грудня 2004 року.

Таким чином, органами Пенсійного фонду України при призначенні пенсії окремо визначатиметься тривалість стажу, необхідного для визначення права на пенсію, та стажу для розрахунку розміру пенсії. Припустімо з урахуванням зазначених вище періодів (періодів ведення підприємницької діяльності із застосуванням спрощеної системи оподаткування та за який здійснено одноразову сплату єдиного внеску, які, наприклад, складають 10 років) страховий стаж для визначення права на пенсію становитиме 35 років. Проте розмір пенсії обчислюватиметься без врахування зазначених періодів, тобто виходячи із стажу 25 років.

У період з 1 січня 2018 року по 31 грудня 2020 року особам, які досягли віку, визначеного частиною першою статті 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", та не набули необхідного зазначеного вище страхового стажу, за умови наявності у них не менше 15 років страхового стажу, призначатиметься тимчасова державна соціальна допомога непрацюючій особі, яка досягла загального пенсійного віку, але не набула права на пенсійну виплату. Ця допомога призначатиметься органами соціального захисту населення і виплачуватиметься до досягнення такими особами віку, з якого вони набувають право

на призначення пенсії. При цьому допомога призначатиметься з урахуванням її майнового стану та середньомісячного сукупного доходу за рахунок коштів державного бюджету. Порядок призначення зазначеної соціальної допомоги затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 р. №1098.

Особам, які не матимуть 15 років страхового стажу, призначатиметься державна соціальна допомога при досягненні ними 65 років.

Обчислення страхового стажу

Відповідно до статті 24 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» до страхового стажу враховуються періоди, упродовж яких особа підлягала загальнообов’язковому державному пенсійному страхуванню та за які щомісяця сплачено страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок. Мінімальний страховий внесок – сума коштів, що визначається розрахунково як добуток розміру мінімальної заробітної плати й розміру єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, встановлених законом, на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід).

Неповний місяць роботи, якщо застрахована особа підлягала загальнообов’язковому державному пенсійному страхуванню або брала добровільну участь у системі загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, зараховується до страхового стажу як повний місяць за умови, що сума сплачених за цей місяць страхових внесків є не меншою, ніж мінімальний страховий внесок. Якщо сума сплачених за відповідний місяць страхових внесків менша, ніж мінімальний страховий внесок, страховий стаж визначається пропорційно сплаченим внескам за встановленою формулою (також особа може здійснити доплату щоб зарахувати такі місяці до стажу в повному обсязі).

Особам, яким заробітна плата нарахована в розмірі меншому, ніж мінімальна заробітна плата, з якої сплачено внесок (менший, ніж мінімальний страховий внесок), та страхувальником здійснено доплату до мінімального єдиного внеску, зазначений період буде зараховано до страхового стажу як повний місяць.

Страховий стаж обчислюється органами Пенсійного фонду України в місяцях за даними, що містяться в системі персоніфікованого обліку, а за періоди до набрання чинності Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» (до 01.01.2004 р.) - на підставі документів, в порядку і на умовах, передбачених раніше чинним законодавством, тобто відповідно до ст. 56–63 Закону України «Про пенсійне забезпечення». Порядок підтвердження такого стажу визначений Порядком підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 р. № 637.

Таким чином, до страхового стажу зараховуються:

за період до 1 січня 2004 року:

- робота на підприємствах, в організаціях і установах на підставі трудового договору, а також будь-яка інша робота, на якій працівник підлягав державному соціальному страхуванню, або за умови сплати страхових внесків (при цьому окремі

періоди роботи зараховуються в пільговому обчисленні, наприклад, робота на Крайній Півночі, по ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС та інші);

- проходження військової служби;
- догляд за дитиною до досягнення нею 3-річного віку та відпустка без збереження заробітної плати, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною 6-річного віку;
- час навчання (з денною формою) у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах, в училищах і на курсах по підготовці кадрів, підвищенню кваліфікації та перекваліфікації, в аспірантурі, докторантурі і клінічній ординатурі;
- тимчасова непрацездатність, що почалася у період роботи;
- час догляду за інвалідом I групи або дитиною-інвалідом віком до 16 років, а також за пенсіонером, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду;
- період проживання дружин осіб офіцерського складу, прапорщиків, мічманів і військовослужбовців надстрокової служби з чоловіками в місцевостях, де була відсутня можливість для їхнього працевлаштування за спеціальністю;
- час догляду за дитиною, потерпілою внаслідок Чорнобильської катастрофи, до досягнення нею 12 років;
- час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням;
- період отримання допомоги по безробіттю.

за період після 1 січня 2004 року:

- робота на підставі трудового договору або на інших умовах, передбачених законодавством, у т. ч. виконання роботи (надання послуг) за договорами цивільно-правового характеру, підприємницька діяльність тощо;
- період одержання допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації;
- період служби військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової військової служби), поліцейських, осіб рядового й начальницького складу, у т. ч. тих, які проходять військову службу під час особливого періоду, визначеного законами України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 № 3543-ХІІ та «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ;
- період строкової військової служби у Збройних Силах України, інших утворених відповідно до закону військових формуваннях, Службі безпеки України та служби в органах і підрозділах цивільного захисту;
- період, протягом якого працівник отримував допомогу по тимчасовій непрацездатності;
- час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (*зараховується починаючи з 01.07.2013р. Час такої відпустки за період з 01.01.2004р. по 30.06.2013р. не зараховується до страхового стажу, оскільки в цей період не сплачувалися страхові внески;*
- час догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

- час догляду за дитиною з інвалідністю, за особою з інвалідністю I групи або за особою, яка досягла пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону №1058, та за висновком закладу охорони здоров'я потребує постійного стороннього догляду;

- період отримання грошового забезпечення відповідно до законодавства патронатними вихователями, батьками-вихователями дитячих будинків сімейного типу, прийомними батьками.

Періоди роботи після 1 січня 2004 року зараховуються до страхового стажу лише в одинарному розмірі, крім випадків, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Зокрема, за кожний повний рік стажу роботи на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за Списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженим Кабінетом Міністрів України, зайнятість на яких давала та дає право на пенсію на пільгових умовах, до страхового стажу додатково зараховується по одному року.

Для визначення розміру пенсії застосовується коефіцієнт страхового стажу, який визначається із заокругленням до п'яти знаків після коми за формулою: $K_c = (C_m \times V_c) : (100\% \times 12)$, де - K_c – коефіцієнт страхового стажу; C_m – сума місяців страхового стажу; V_c – визначена відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» величина оцінки одного року страхового стажу (у відсотках), яка до 31 грудня 2017 року становила 1,35%, а з 1 січня 2018 року дорівнює – 1,0 %. Для осучаснення пенсій з 1 жовтня 2017 року застосовувалась величина оцінки одного року страхового стажу 1,0%.

Коефіцієнт страхового стажу з урахуванням періодів трудової діяльності та інших періодів до набрання чинності Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», не може перевищувати 0,75, а з урахуванням страхового стажу на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженим Кабінетом Міністрів України, зайнятість на яких дає право на пенсію на пільгових умовах, – 0,85.

Приклад 1. Стаж роботи становить 42 роки 7 місяців або 511 місяців. Коефіцієнт страхового стажу складатиме $0,42583 (511 \text{ міс.} \times 1,0) : (100 \times 12)$.

Обчислення заробітної плати

Згідно з статтею 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» для обчислення розміру пенсії враховується заробітна плата (дохід) за весь період страхового стажу починаючи з 1 липня 2000 року включаючи календарний місяць, який передує зверненню за призначенням пенсії. Наприклад, особа звертається за пенсією у листопаді 2017 року. Для обчислення пенсії береться заробіток особи за весь період страхового стажу з 1 липня 2000 року по жовтень 2017 року, тобто за 208 місяців. Зазначений заробіток враховується за даними, що містяться в системі персоніфікованого обліку.

За бажанням пенсіонера для обчислення пенсії також може враховуватися заробітна плата (дохід) за будь-які 60 календарних місяців страхового стажу підряд по 30 червня 2000 року, незалежно від перерв, на підставі довідки про заробітну

плату, виданої згідно з первинними документами. Зазначена довідка про зарплату також подається для обчислення пенсії у разі, якщо страховий стаж починаючи з 1 липня 2000 року становить менше 60 місяців.

Довідка про заробітну плату видається підприємством у формі, визначеній у Додатку 1 до Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», затвердженого постановою правління Пенсійного фонду України 25.11.2005 № 22-1. У довідці обов'язково зазначаються назви первинних документів, на підставі яких її видано, їх місцезнаходження та адреса, за якою можна провести перевірку відповідності змісту довідки первинним документам.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 26.08.96 № 1002, у довідках, що видаються підприємствами для призначення пенсій, заробітна плата за минулий час, яка була виплачена в карбованцях, перераховується в гривні в порядку її заокруглення (у співвідношенні 1 гривня дорівнює 100 000 карбованців) з п'ятьма знаками після коми.

При обчисленні заробітної плати для розрахунку пенсії враховуються лише ті виплати (дохід), на які нараховано єдиний внесок (до 01.01.2011 р. збір на пенсійне страхування). Перелік видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22.12.2010 р. № 1170.

Якщо працівникові була проведена доплата до розміру мінімальної заробітної плати, то вона включається до бази для нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування і, відповідно, ця сума включається при розрахунку заробітної плати для обчислення пенсії.

Якщо працівник зайнятий неповний робочий день і в зв'язку з цим отримує заробітну плату менше мінімального розміру заробітної плати, то підприємство в усіх випадках має перераховувати за такого працівника суму єдиного внеску, розрахованого у встановленому розмірі від мінімальної заробітної плати. У цьому випадку для обчислення пенсії враховується мінімальна заробітна плата.

За вибором особи, яка звернулася за пенсією, з періоду, за який враховується заробітна плата (дохід) для обчислення пенсії, може вилучатися будь-який період роботи до 60 календарних місяців підряд, але не більше 10 відсотків тривалості страхового стажу особи, обчисленого в одинарному розмірі.

Додатково за бажанням особи можуть бути виключені періоди строкової військової служби, навчання, догляду за особою з інвалідністю I групи або дитиною-інвалідом віком до 16 років, за пенсіонером, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, за період з 01.07.2000р. до 01.01.2005р., а також періоди, коли особа підлягала загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню відповідно до пунктів 8, 13 і 14 статті 11 Закону №1058. У всіх випадках (крім випадку, коли страховий стаж становить менше 60 календарних

місяців) період, за який враховується заробітна плата, не може бути меншим, ніж 60 календарних місяців.

Величина заробітку для обчислення пенсії визначається таким чином:

1. Визначається коефіцієнт заробітної плати за кожен місяць, що враховується при обчисленні пенсії, шляхом ділення суми заробітної плати особи на середню заробітну плату по країні за відповідний період (за кожний місяць періоду, який подається для обчислення пенсії). Коефіцієнт заробітку визначається з п'ятьма знаками після коми. Наприклад, заробітна плата особи становить 2000 грн., а середня заробітна плата по Україні за цей же місяць склала 1000 грн. Коефіцієнт заробітку становить 2,0.

2. Обчислені щомісячні коефіцієнти заробітку підсумовуються, отримана сума ділиться на їх кількість і визначається середній (середньоарифметичний) коефіцієнт заробітку особи.

3. Тимчасово, при призначенні пенсій з 1 січня 2018 року по 31 грудня 2018 року, середній коефіцієнт заробітку множиться на показник середньої заробітної плати в Україні, з якої сплачено страхові внески, обчислений як середній показник за 2016 та 2017 роки.

При призначенні пенсій починаючи з 1 січня 2019 року визначений середній коефіцієнт заробітку множиться на показник середньої заробітної плати в Україні за три календарні роки, що передують року звернення за призначенням пенсії.

Із отриманої величини скоригованого (осучасненого) заробітку обчислюється розмір пенсії за віком.

Під час призначення та перерахунку пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» органами Пенсійного фонду України застосовується середня заробітна плата працівників, зайнятих у галузях національної економіки, за період з 1958 по 2002 рік за даними Державного комітету статистики, визначена у додатках 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 20.11.2003р. № 1783. Показники середньої заробітної плати в Україні для обчислення розмірів пенсій починаючи з 2003 року визначаються Пенсійним фондом за даними персоніфікованого обліку у Порядку, визначеному постановою правління Пенсійного фонду України 01.02.2008 №4-4.

Показники середньої заробітної плати України, які застосовуються при обчисленні пенсій, щомісяця оприлюднюються на офіційному веб-сайті Пенсійного фонду України. З ними також можна ознайомитися на веб-порталі Федерації профспілок України (<http://www.fpsu.org.ua>) у розділі «Напрями діяльності», «Соціальне страхування та пенсійне забезпечення».

Обчислення пенсії

Розмір пенсії за віком залежить від тривалості стажу та розміру заробітної плати, з якої сплачено страхові внески, і визначається за формулою: $S_z \times I_{kz} \times K_s$, де

S_z – розмір середньої зарплати в Україні, з якої сплачено страхові внески до Пенсійного фонду, за 3 роки (у 2018 році за 2 роки) перед зверненням за призначенням пенсії;

Ікз – індивідуальний коефіцієнт зарплати (співвідношення розміру отримуваної зарплати по відношенню до середньої зарплати, з якої сплачувалися внески за відповідний період, в розрізі календарного місяця);

Кс – коефіцієнт страхового стажу, який визначається шляхом множення тривалості років стажу роботи особи (в місяцях) на величину оцінки 1 року страхового стажу.

При призначенні пенсії за зверненнями у період з 1 жовтня 2017 року по 31 грудня 2017 року застосовувалася середня заробітна плата (дохід) в Україні, з якої сплачено страхові внески, обчислена як середній показник за 2014, 2015 та 2016 роки (3764,40 грн.) із застосуванням величини оцінки одного року страхового стажу в розмірі 1,35 %.

При призначенні пенсії з 1 січня 2018 року по 31 грудня 2018 року застосовується середня заробітна плата (дохід) в Україні, з якої сплачено страхові внески, обчислена як середній показник за 2016 та 2017 роки із застосуванням величини оцінки одного року страхового стажу в розмірі 1%.

Приклади розрахунку пенсії, звернення за призначенням якої надійшло у 2018 році, із врахуванням застосування усередненого показника середньої заробітної плати за 2016 - 2017 роки (за даними Мінсоцполітики орієнтовно 5267 грн.) і оцінки вартості страхового стажу 1,0%.

Приклад №1. Індивідуальний коефіцієнт заробітку чоловіка 0,9; стаж роботи – 35 років, коефіцієнт страхового стажу – 0,35.

Розмір пенсії складе - **1 659,11 грн.** (5267 грн. x 0,9 x 0,35).

Приклад №2. Індивідуальний коефіцієнт заробітку чоловіка 1,2; стаж роботи – 35 років, коефіцієнт страхового стажу – 0,35.

Розмір пенсії складе: **2 212,14 грн.** (5 267 грн. x 1,2 x 0,35).

Приклад №3. Індивідуальний коефіцієнт заробітку чоловіка 2,5; стаж роботи – 35 років, коефіцієнт страхового стажу – 0,35.

Розмір пенсії складе: **4 608,63 грн.** (5 267 грн. x 2,5 x 0,35).

Мінімальний розмір пенсії за віком та максимальний розмір пенсії

Мінімальний розмір пенсії за віком, відповідно до статті 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», встановлюється при наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу (для пенсій, призначених до 01.10.2011 р. – за наявності стажу відповідно 25/20 років страхового стажу) не нижче прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб, визначеного законом.

У разі виплати застрахованій особі довічної пенсії, передбаченої зазначеним Законом, пенсії або аналогічної виплати, встановленої в інших державах, мінімальний розмір пенсії за віком у солідарній системі встановлюється з урахуванням зазначених сум.

За кожний повний рік страхового стажу понад 35 років чоловікам і 30 років жінкам (для пенсій, призначених до 01.10.2011 р. – понад стаж відповідно 25/20 років) пенсія за віком збільшується на 1 відсоток розміру пенсії, обчисленої відповідно до статті 27 зазначеного Закону, але не більш як на 1 відсоток

мінімального розміру пенсії за віком. Наявний в особи понаднормовий страховий стаж не обмежується.

Мінімальний розмір пенсії особам, на яких поширюється дія Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці», та працівникам, зайнятим повний робочий день під землею обслуговуванням зазначених осіб, які відпрацювали на підземних роботах не менш як 15 років для чоловіків та 7,5 року для жінок за списком №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженим Кабінетом Міністрів України, встановлюється незалежно від місця останньої роботи у розмірі 80% заробітної плати (доходу) застрахованої особи, визначеної відповідно до статті 40 Закону, з якої обчислюється пенсія, але не менш як три розміри прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність.

З 1 січня 2018 року для осіб, які досягли 65-річного віку, мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу встановлюється в розмірі 40 % мінімальної заробітної плати, визначеної законом про Державний бюджет України на відповідний рік, але не менше прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

За наявності страхового стажу менше 35 років у чоловіків і 30 років у жінок, мінімальний розмір пенсії за віком встановлюється у розмірі, пропорційному до наявного страховому стажу, виходячи з прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність.

Для пенсій, призначених після 1 січня 2018 року, мінімальний розмір пенсії за віком, обчислений у розмірі, пропорційному до наявного страховому стажу, виходячи з прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб, виплачується після досягнення 65-річного віку. До досягнення цього віку таким особам може бути призначена державна соціальна допомога на умовах і в порядку, визначених Законом України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям».

При визначенні мінімального розміру пенсії за віком та збільшенні мінімальної пенсії за віком, передбачених абзацами першим і другим частини першої, частинами другою і третьою статті 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», до страхового стажу не враховується період, за який проведено одноразову сплату єдиного внеску відповідно до частини п'ятої статті 10 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Максимальний розмір пенсії (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною) не може перевищувати десяти прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність.

Зазначене обмеження пенсії (щомісячного довічного грошового утримання) максимальним розміром не поширюється на пенсіонерів, яким пенсія (щомісячне довічне грошове утримання) призначена до набрання чинності Законом України

«Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», тобто до 1 жовтня 2011 року.

Визначення права на пенсію по інвалідності

Пенсії по інвалідності призначаються в разі настання інвалідності (незалежно від її причини), що спричинила повну або часткову втрату працездатності, та незалежно від того, коло настала інвалідність: у період роботи, до влаштування на роботу чи після її припинення.

Залежно від ступеня втрати працездатності встановлюються три групи інвалідності. Причини, групи інвалідності і час настання інвалідності визначається органами медико-соціальної експертизи.

Пенсії по інвалідності призначаються за наявності визначеного статтею 32 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» страхового стажу на час настання інвалідності або на день звернення за пенсією:

для осіб, визнаних інвалідами I групи:

у віці до 25 років - 1 рік; від 26 до 28 років - 2 роки; від 29 до 31 року - 3 роки; від 32 до 34 років - 4 роки; від 35 до 37 років - 5 років; від 38 до 40 років - 6 років; від 41 до 43 років - 7 років; від 44 до 48 років - 8 років; від 49 до 53 років - 9 років; від 54 до 59 років - 10 років;

для осіб, визнаних інвалідами II та III груп:

у віці до 23 років - 1 рік; від 24 до 26 років - 2 роки; від 27 до 28 років - 3 роки; від 29 до 31 року - 4 роки; від 32 до 33 років - 5 років; від 34 до 35 років - 6 років; від 36 до 37 років - 7 років; від 38 до 39 років - 8 років; від 40 до 42 років - 9 років; від 43 до 45 років - 10 років; від 46 до 48 років - 11 років; від 49 до 51 року - 12 років; від 52 до 55 років - 13 років; від 56 до 59 років - 14 років.

Якщо інвалідність настала в період проходження строкової військової служби або внаслідок поранення, каліцтва, контузії чи інших ушкоджень здоров'я, одержаних під час участі у масових акціях громадського протесту в Україні з 21 листопада 2013 року по 21 лютого 2014 року за євроінтеграцію та проти режиму Януковича (Революції Гідності), у особи, яка звернулася за медичною допомогою у період з 21 листопада 2013 року по 30 квітня 2014 року, то пенсія по інвалідності призначається особі незалежно від наявності страхового стажу.

Розміри пенсій по інвалідності визначаються у відсотках до розміру пенсії за віком, залежно від групи інвалідності: особам з I групою – 100 %; особам з II групою – 90 %; особам з III групою – 50% пенсії за віком.

Відповідно до статті 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» до страхового стажу для призначення пенсії за віком особам з інвалідністю, крім наявного стажу на момент встановлення групи інвалідності, додається період з дня встановлення особі інвалідності до досягнення нею пенсійного віку.

Непрацюючі особи з інвалідністю II групи, за наявності визначеного частиною другою статті 33 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» страхового стажу на момент встановлення інвалідності, а також непрацюючі особи з інвалідністю II групи після досягнення пенсійного віку, та

визнані інвалідами III групи, за наявності страхового стажу - у чоловіків 35, а у жінок – 30 років, за їх вибором, мають право на призначення пенсії по інвалідності в розмірі пенсії за віком. При цьому, при визначенні розміру пенсії враховується лише фактично відпрацьований страховий стаж.

Визначення права на пенсію у зв'язку з втратою годувальника

Пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які були на його утриманні. Дітям пенсія призначається незалежно від того, чи були вони на утриманні годувальника. Батьки і чоловік (дружина) померлого, які не були на його утриманні, мають право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника, якщо втратять джерело засобів до існування.

Непрацездатними членами сім'ї вважаються:

1) чоловік (дружина), батько, мати, якщо вони є інвалідами або досягли пенсійного віку;

2) діти (у тому числі діти, які народилися до спливу 10 місяців з дня смерті годувальника) померлого годувальника, які не досягли 18 років або старші цього віку, якщо вони стали інвалідами до досягнення 18 років.

Діти, які навчаються за денною формою навчання у загальноосвітніх навчальних закладах системи загальної середньої освіти, а також професійно-технічних, вищих навчальних закладах (у тому числі у період між завершенням навчання в одному із зазначених навчальних закладів та вступом до іншого навчального закладу або у період між завершенням навчання за одним освітньо-кваліфікаційним рівнем та продовженням навчання за іншим за умови, що такий період не перевищує чотирьох місяців), - до закінчення такими дітьми навчальних закладів, але не довше ніж до досягнення ними 23 років, та діти-сироти - до досягнення ними 23 років незалежно від того, навчаються вони чи ні;

3) чоловік (дружина), а в разі їх відсутності - один з батьків або брат чи сестра, дідусь чи бабуся померлого годувальника незалежно від віку і працездатності, якщо він (вона) не працюють і зайняті доглядом за дитиною (дітьми) померлого годувальника до досягнення нею (ними) 8 років.

Пенсії у зв'язку з втратою годувальника призначаються за наявності в годувальника на день смерті страхового стажу, необхідного для призначення пенсії по III групі інвалідності. В разі смерті пенсіонера, а також у разі смерті (загибелі) особи в період проходження строкової військової служби або внаслідок поранення, каліцтва, контузії чи інших ушкоджень здоров'я, одержаних під час участі у масових акціях громадського протесту в Україні з 21 листопада 2013 року по 21 лютого 2014 року за євроінтеграцію та проти режиму Януковича (Революції Гідності), пенсія призначається незалежно від наявності страхового стажу.

Пенсія у зв'язку з втратою годувальника визначається у розмірі 50 відсотків пенсії за віком на одного утриманця та в розмірі 100 відсотків пенсії за віком - на двох і більше утриманців. Дітям-сиротам пенсія у зв'язку з втратою годувальника визначається у розмірі 100 відсотків розмірів пенсій за віком кожного з батьків. При цьому, для обчислення розміру пенсії за віком годувальника до страхового стажу

враховується період від дня його смерті до дня, коли годувальник досягнув би пенсійного віку.

Виплата пенсій

Пенсії виплачуються щомісяця, у строк не пізніше 25 числа місяця, за який виплачується пенсія, виключно в грошовій формі за зазначеним у заяві місцем фактичного проживання пенсіонера в межах України організаціями, що здійснюють виплату і доставку пенсій, або через установи банків у порядку, передбаченому Кабінетом Міністрів України.

Пенсії з 1 жовтня 2017 року виплачуються у повному розмірі, без урахування одержуваної заробітної плати (доходу) або пенсійних виплат з накопичувальної системи пенсійного страхування чи пенсійних виплат із системи недержавного пенсійного забезпечення, крім випадків, передбачених законом.

Виплата пенсії за довіреністю здійснюється протягом усього періоду дії довіреності за умови поновлення пенсіонером заяви про виплату пенсії за довіреністю через кожний рік дії такої довіреності.

У разі виїзду пенсіонера на постійне місце проживання за кордон пенсія, призначена в Україні, за заявою пенсіонера може бути виплачена йому за шість місяців наперед перед від'їздом, рахуючи з місяця, що настає за місяцем зняття з обліку за місцем постійного проживання. Під час перебування за кордоном пенсія виплачується в тому разі, якщо це передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

Осучаснення пенсій з 1 жовтня 2017 року

Пенсії, призначені до набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій», з 1 жовтня 2017 року перераховувалися із застосуванням середньої заробітної плати в Україні, яка застосовувалась при призначенні пенсій у 2017 році, – 3764,40 грн. (середня зарплата в країні за 2014-2016р.р.) із застосуванням величини оцінки одного року страхового стажу у розмірі 1,0 %.

З 1 жовтня 2017 року також перераховані пенсії по інвалідності та по втраті годувальника внаслідок нещасного випадку на виробництві. Зокрема, раніше призначені пенсії по інвалідності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання та пенсії у разі втрати годувальника із зазначених причин перераховані за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за умови наявності страхового стажу, необхідного для призначення пенсії, на підставі документів про вік, страховий стаж, заробітну плату (дохід) та інших документів, наявних на час перерахунку в пенсійній справі, які відповідають вимогам законодавства, що діяло раніше, а також додаткових документів, одержаних органами Пенсійного фонду.

Індексація пенсій, перерахунок пенсій у зв'язку із зростанням прожиткового мінімуму та працюючим пенсіонерам

1. Законом України від 03.10.2017р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» скасовано індексацію пенсій, яка проводилась відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» (у межах прожиткового мінімуму, встановленого для непрацездатних осіб). Разом з тим, слід зазначити, що протягом останніх років індексація пенсій майже не здійснювалась із-за внесених змін до законодавства та через відсутність необхідних для цього коштів в Пенсійному фонді.

У подальшому пенсії індексуватимуться (підвищуватимуться) відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

У 2018 році індексація пенсій не передбачається.

Починаючи з 2019 року індексація (підвищення) раніше призначених пенсій, відповідно до частини другої статті 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», проводитиметься лише раз на рік шляхом збільшення показника середньої заробітної плати (доходу) в Україні, який застосовується при обчисленні пенсії.

При цьому у 2019-2020 роках показник середньої заробітної плати, який застосовується для перерахунку пенсій, збільшується на коефіцієнт, що відповідає 50 відсоткам показника зростання споживчих цін за попередній рік та 50 відсоткам показника зростання середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, *за рік*, що передує року, в якому проводиться збільшення, *порівняно з роком*, що передує року, який є попереднім щодо року, в якому проводиться збільшення.

Починаючи з 2021 року збільшення показника середньої заробітної плати, який застосовується для обчислення пенсії, проводитиметься щороку на коефіцієнт, що відповідає 50 відсоткам показника зростання споживчих цін за попередній рік та 50 відсоткам показника зростання середньої заробітної плати (доходу) в Україні, *за три календарні роки*, що передують року, в якому проводиться збільшення, *порівняно з трьома календарними роками*, що передували року, який є попереднім щодо року, в якому проводиться збільшення.

У разі відсутності дефіциту коштів Пенсійного фонду розмір щорічного збільшення показника середньої заробітної плати (доходу) в Україні, який застосовується для обчислення пенсії, може бути збільшений, але не повинен перевищувати 100 відсотків показника зростання середньої заробітної плати, з якої сплачено страхові внески, *за три календарні роки*, що передують року, в якому проводиться збільшення, *порівняно з трьома календарними роками*, що передували року, який є попереднім щодо року, в якому проводиться збільшення.

Розмір, дата та порядок такого збільшення визначаються у межах бюджету Пенсійного фонду за рішенням Кабінету Міністрів України з урахуванням мінімального розміру збільшення, тобто 50 відсотків показника зростання споживчих цін за попередній рік та 50 відсотків показника зростання середньої заробітної плати (доходу) в Україні, *за три календарні роки*, що передують року, в якому проводиться збільшення, *порівняно з трьома календарними роками*, що передували року, який є попереднім щодо року, в якому проводиться збільшення.

2. У разі збільшення розміру прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом, а також у разі збільшення розміру мінімальної заробітної плати, визначеної законом про Державний бюджет України на відповідний рік, непрацюючим пенсіонерам, відповідно до частини 3 статті 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» проводиться підвищення розміру пенсії. Перерахунок пенсії проводиться з дня встановлення нового розміру прожиткового мінімуму/мінімальної заробітної плати.

Пенсіонерам, які працюють (провадять діяльність, пов'язану з отриманням доходу, що є базою нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування), пенсія перераховується після звільнення з роботи або припинення такої діяльності з урахуванням прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність/мінімальної заробітної плати, визначених законом на дату звільнення з роботи або припинення такої діяльності.

При здійсненні перерахунку пенсій з 1 жовтня 2017 року застосовано розмір прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, встановлений на 1 грудня 2017 року Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік», збільшений на 79 грн, тобто 1452 грн.

3. Перерахунок пенсії працюючим пенсіонерам. Якщо після призначення (перерахунку) пенсії згідно з Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» особа продовжувала працювати, то відповідно до частини четвертої статті 42 зазначеного Закону, за зверненням особи може провадитися перерахунок пенсії з урахуванням страхового стажу після призначення (перерахунку) пенсії. Перерахунок пенсії провадиться з урахуванням не менш як 24 місяців страхового стажу, набутого після призначення (попереднього перерахунку) пенсії незалежно від перерв у роботі. Перерахунок пенсії проводиться із заробітної плати (доходу), з якої обчислена пенсія.

За бажанням пенсіонера перерахунок пенсії може проводитися із врахуванням заробітної плати за періоди страхового стажу після призначення (попереднього перерахунку) пенсії та з врахуванням будь-яких 60 календарних місяців страхового стажу підряд до 1 липня 2000 року незалежно від перерв. При цьому показник середньої заробітної плати (доходу) не змінюється, і застосовується той, який враховувався під час призначення (попереднього перерахунку) пенсії.

Якщо особа після призначення (перерахунку) пенсії має менше 24 місяців страхового стажу, перерахунок пенсії проводиться за зверненням особи не раніше ніж через два роки після призначення (попереднього перерахунку) з урахуванням страхового стажу, набутого після її призначення (попереднього перерахунку) та заробітної плати, з якої призначено (попередньо перераховано) пенсію.

Законом передбачено, що щороку з 1 квітня без додаткового звернення особи органи Пенсійного фонду України проводять перерахунок пенсії особам, які на 1 березня року, в якому здійснюється перерахунок, набули право на проведення перерахунку у зв'язку із набуттям не менше 24 місяців страхового стажу після призначення (попереднього перерахунку) пенсії, на найбільш вигідних умовах, у порядку, визначеному Пенсійним фондом України.

Протягом двох років з дня набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» (з 11.10.2017 р.) пенсіонери, яким проведено перерахунок пенсії Пенсійним фондом без їх звернення, тобто з 1 квітня, можуть за поданою заявою провести перерахунок на умовах, передбачених абзацами першим - третім частини четвертої статті 42 цього Закону. При цьому обчислення страхового стажу, який дає право на такий перерахунок, починається з дня, що настає за днем, по який обчислено страховий стаж під час призначення (попереднього перерахунку) пенсії.

Звернення та строки призначення (перерахунку) пенсії

Заява про призначення (перерахунок) пенсії та необхідні документи подаються до територіального органу Пенсійного фонду або до уповноваженого ним органу чи уповноваженій особі в порядку, визначеному Порядком подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», затвердженим постановою правління Пенсійного фонду України 25.11.2005 № 22-1, особисто або через представника, який діє на підставі виданої йому довіреності, посвідченої нотаріально.

Заява про призначення пенсії за віком може бути подана застрахованою особою не раніше ніж за місяць до досягнення пенсійного віку.

Органи Пенсійного фонду мають право вимагати відповідні документи від підприємств, організацій і окремих осіб, видані ними для оформлення пенсії, а також в необхідних випадках перевіряти обґрунтованість їх видачі та достовірність поданих відомостей про осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, умови їх праці та інших відомостей, передбачених законодавством для визначення права на пенсію.

Пенсії призначаються у такі терміни: за віком - з дня, що настає за днем досягнення пенсійного віку, якщо звернення за пенсією відбулося не пізніше трьох місяців з дня досягнення особою пенсійного віку; по інвалідності - з дня встановлення інвалідності, якщо звернення за пенсією відбулося не пізніше трьох місяців з дня встановлення інвалідності; у зв'язку з втратою годувальника - з дня, що настає за днем смерті годувальника, якщо звернення про призначення такого виду пенсії надійшло протягом 12 місяців з дня смерті годувальника.

У всіх інших випадках пенсія призначається з дня подачі заяви, разом з іншими необхідними документами, до органу Пенсійного фонду.

У разі звернення пенсіонера органами Пенсійного фонду України видається виписка з розпорядження про призначення (перерахунок) пенсії з інформацією про періоди страхового стажу та заробітної плати (доходу), яка врахована при розрахунку пенсії (п. 4.9 зазначеного Порядку).

Порядок проведення прийому та обслуговування осіб, які звертаються до територіальних органів Пенсійного фонду України затверджено постановою правління Пенсійного фонду України від 30.07.2015 р. №13-1.

Пенсійне забезпечення за міжнародними угодами у сфері соціального страхування

Призначення і виплата пенсій громадянам України, які проживають за її межами, та громадянам інших країн, які переїхали на постійне проживання до України, здійснюється згідно із пенсійним законодавством України, яке складається із Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», інших нормативно-правових актів, а також міжнародних договорів (угод), що регулюють відносини у сфері пенсійного забезпечення.

Відповідно до статті 51 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», у разі виїзду пенсіонера на постійне місце проживання за кордон, пенсія, призначена в Україні, за заявою пенсіонера може бути виплачена йому за шість місяців наперед перед від'їздом, рахуючи з місяця, що настає за місяцем зняття з обліку за місцем постійного проживання.

Під час перебування за кордоном пенсія виплачується в тому разі, якщо це передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

Міжнародні договори (угоди) з питання пенсійного забезпечення розподіляються на два види:

- договори, що базуються на територіальному принципі, за якими витрати на виплату пенсій здійснює держава, на території якої проживає отримувач;
- договори, що базуються на пропорційному принципі, за якими кожна договірна сторона призначає та виплачує пенсію за відповідний страховий (трудовий) стаж, набутий на території держави цієї сторони.

Зокрема, до угод, що базуються на територіальному принципу відносяться: Угода про гарантії прав громадян держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав в галузі пенсійного забезпечення від 13 березня 1992 року, Угода між Союзом РСР і Угорською Народною Республікою про співробітництво в галузі соціального забезпечення від 20.12.1962, Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про гарантії прав громадян в галузі пенсійного забезпечення від 29.08.1995, Угода між Урядом України і Урядом Республіки Грузія про співробітництво в галузі пенсійного забезпечення від 09.01.1995, Угода між Урядом України і Урядом Азербайджанської Республіки про співробітництво в галузі пенсійного забезпечення від 28.07.1995, Угода між СРСР і Монгольською народною Республікою про співробітництво в галузі соціального забезпечення від 06.04.1981, Угода між Союзом РСР і Румунською Народною Республікою про співробітництво в галузі соціального забезпечення від 24.12.1960, Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про гарантії прав громадян в галузі пенсійного забезпечення від 14.12.1995,

За пропорційним принципом діють, зокрема, Угоди: Договір між Україною і Латвійською Республікою про співробітництво в галузі соціального забезпечення від 26.02.1998, Угода між Україною і Королівством Іспанія про соціальне забезпечення, громадян від 07.10.1996, Договір між Україною та Литовською Республікою про соціальне забезпечення від 23.04.2001, Договір між Урядом України і Урядом Естонської Республіки про співробітництво в галузі соціального

забезпечення від 20.02.1997, Договір між Україною та Словацькою Республікою про соціальне забезпечення від 05.12.2000, Договір між Україною та Чеською Республікою про соціальне забезпечення від 04.07.2001, Договір між Україною та Республікою Болгарією про соціальне забезпечення від 04.09.2001, Угода між Україною та Португальською Республікою про соціальне забезпечення від 07.07.2009, Угода між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення від 18.05.2012.

Разом з тим, пенсії по інвалідності, що настала внаслідок каліцтва чи захворювання внаслідок Чорнобильської катастрофи, призначених згідно Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» у разі виїзду пенсіонера на постійне місце проживання до будь-якої країни, незалежно від наявності двосторонніх договорів про пенсійне забезпечення, виплачуються Пенсійним фондом України.

2. НАКОПИЧУВАЛЬНА СИСТЕМА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

Другий рівень системи пенсійного забезпечення - накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах - суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (п. 9 прикінцевих положень) передбачено, що перерахування страхових внесків до накопичувальної системи пенсійного страхування запроваджується з 1 січня 2019 року.

Учасниками накопичувальної системи пенсійного страхування є особи, які станом на 1 січня 2019 року підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню згідно з цим Законом.

Застраховані особи, яким на 1 січня 2019 року залишилося менше 10 років до досягнення пенсійного віку, передбаченого статтею 26 зазначеного Закону, мають право прийняти рішення не сплачувати страхові внески до накопичувальної системи пенсійного страхування.

Особи, які досягли пенсійного віку, передбаченого статтею 26 Закону, не можуть бути платниками страхових внесків до Накопичувального фонду.

Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», від 8 липня 2011 року № 3668-VI, передбачено, що страхові внески до накопичувальної системи сплачуватиме сама застрахована особа в розмірі 7 відсотків від заробітної плати. При цьому у рік запровадження перерахування внесків до накопичувальної системи – сплачуватиметься 2 відсотки бази нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне

страхування, кожного наступного року - у розмірі, збільшеному на 1 відсоток, до досягнення 7 відсотків і подальшої сплати у зазначеному розмірі.

Проте, враховуючи зміни у сплаті єдиного внеску з 1 січня 2016 року та збільшенні розміру податку з доходів фізичних осіб, імовірно, що у цій частині будуть внесені зміни.

Протягом 2018 року будуть напрацьовуватися законодавчі пропозиції стосовно запровадження обов'язкової накопичувальної системи.

3. ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗА ПРОФЕСІЙНОЮ ТА СОЦІАЛЬНОЮ ОЗНАКОЮ, ДОДАТКОВІ ПЕНСІЙНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ГРОМАДЯН

Пенсійне забезпечення для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці

Відповідно до прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 03.10.2017р., Кабінет Міністрів України у шестимісячний строк із дня набрання чинності цим Законом має підготувати та подати на розгляд Верховної Ради України законопроект щодо запровадження професійної пенсійної системи.

До запровадження професійної пенсійної системи пенсії на пільгових умовах та за вислугу років призначаються на умовах і в порядку, визначених Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Відповідно до статті 114 зазначеного Закону, незалежно від місця останньої роботи, пенсії на пільгових умовах призначаються:

1) працівникам, зайнятим повний робочий день на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженим Кабінетом Міністрів України, та за результатами атестації робочих місць;

2) працівникам, зайнятим повний робочий день на інших роботах із шкідливими і важкими умовами праці за списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженим Кабінетом Міністрів України, та за результатами атестації робочих місць;

3) чоловікам, які працюють трактористами-машиністами і безпосередньо зайняті у виробництві сільськогосподарської продукції в колгоспах, радгоспах, інших підприємствах сільського господарства;

4) жінкам, які працюють трактористами-машиністами, машиністами будівельних, шляхових і вантажно-розвантажувальних машин, змонтованих на базі тракторів і екскаваторів;

5) жінкам, які працюють доярками (операторами машинного доїння), свинарками-операторами в колгоспах, радгоспах, інших підприємствах сільського господарства;

6) робітницям текстильного виробництва, зайнятим на верстатах і машинах;

7) жінкам, які працюють у сільськогосподарському виробництві та виховали п'ятьох і більше дітей;

8) водіям міського пасажирського транспорту (автобусів, тролейбусів, трамваїв) і великовагових автомобілів, зайнятим у технологічному процесі важких і шкідливих виробництв.

9) працівникам, зайнятим повний робочий день на підземних і відкритих гірничих роботах з видобутку вугілля, сланцю, руди та інших корисних копалин, на будівництві шахт і рудників та в металургії, а також працівникам провідних професій на таких роботах та інші.

У разі призначення пенсій на пільгових умовах проводиться взаємне зарахування періодів такої роботи, за умови що роботи, які зараховуються, дають право на пенсію на аналогічних або більш пільгових умовах.

Крім того, пунктом 2² прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачено, що окремим категоріям працівників залежно від умов праці за результатами атестації робочих місць можуть призначатися пенсії за рахунок коштів підприємств та організацій, але не раніше ніж за 10 років до досягнення віку, передбаченого статтею 26 цього Закону, в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. У такому разі розміри пенсій визначаються відповідно до статті 27 та з урахуванням норм статті 28 цього Закону.

Статтею 114 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» не передбачено пільгових пенсій жінкам, зайнятим протягом повного сезону на вирощуванні, збиранні та післязбиральній обробці тютюну. Раніше пенсії таким жінкам призначалися відповідно до пункту «е» статті 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення».

Проте пунктом 2³ прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачено, що особам, які на день набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» (з 11.10.2017р.) мають стаж роботи, необхідний для призначення пенсії за віком на пільгових умовах відповідно до пункту «е» статті 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення», пенсії за віком на пільгових умовах призначаються за їхнім зверненням з дотриманням умов, передбачених Законом України «Про пенсійне забезпечення».

Пенсії за вислугу років

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 03.10.2017р. скасовано пенсії за вислугу років, які раніше призначалися відповідно до статей 52-55 Закону України «Про пенсійне забезпечення» для:

- працівників освіти, охорони здоров'я, соціального захисту;
- працівників льотного складу авіації;

- робітників локомотивних бригад і окремих категорій працівників, які безпосередньо здійснюють організацію перевезень і забезпечують безпеку руху на залізничному транспорті та метрополітенах;
- працівників експедицій, партій, загонів, дільниць і бригад, безпосередньо зайнятих на польових геологорозвідувальних, пошукових, топографо-геодезичних, геофізичних, гідрографічних, гідрологічних, лісовпорядних і розвідувальних роботах;
- робітників, майстрів (у тому числі старші майстри), безпосередньо зайнятих на лісозаготівлях і лісосплаві, включаючи зайнятих на обслуговуванні механізмів і обладнання;
- механізаторів (докерів-механізаторів) комплексних бригад на вантажно-розвантажувальних роботах у портах;
- плавсклад морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості (крім суден портових, що постійно працюють на акваторії порту, службово-допоміжних, роз'їзних, приміського і внутріміського сполучення);
- спортсменів - заслужених майстрів спорту, майстрів спорту міжнародного класу
- членів збірних команд;

Разом з тим, згідно з пунктом 2¹ прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» зберігається можливість вийти на пенсію за вислугу років для зазначених вище категорій осіб, які на дату набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» вже набули вислугу років та стаж, необхідні для призначення пенсії за вислугу років. Для таких осіб пенсії за вислугу років призначатимуться за їх зверненням при дотриманні всіх умов, передбачених Законом України «Про пенсійне забезпечення». Пенсії за вислугу років фінансуються за рахунок коштів Державного бюджету України.

Статтею 114 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачене право на пенсію за вислугу років лише артистам театральнo-концертних та інших видовищних закладів, підприємств і колективів. Пенсія за вислугу років зазначеним працівникам призначається та виплачується при звільненні з роботи, яка дає право на цю пенсію. Фінансування таких пенсій до досягнення пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України.

Пенсії за спеціальними законодавчими актами

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» від 02.03.2015р. № 213-VIII було скасовано з 1 червня 2015 року норми щодо пенсійного забезпечення осіб, яким пенсії/щомісячне довічне грошове утримання призначалися відповідно до законів України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів», «Про статус народного депутата України», «Про Кабінет Міністрів України», «Про судову експертизу», «Про Національний банк України», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про дипломатичну службу», Податкового та Митного кодексів України, Положення про помічника-консультанта народного депутата України.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо підвищення пенсій» від 03.10.2017р. остаточно врегульовано питання щодо призначення пенсій на загальних підставах відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» для працівників, для яких раніше пенсії призначалися за спеціальними законодавчими актами.

У подальшому призначатимуться пенсії за окремими законодавчими актами лише військовим, інвалідам, у яких захворювання пов'язано з наслідками аварії на ЧАЕС, працівникам прокуратури.

Також, відповідно до п.п. 10 і 12 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р., збережено право на призначення пенсій відповідно до ст. 37 Закону України «Про державну службу» (1993 р.) особам, які на день набрання чинності Законом України «Про державну службу» (2015 р.), тобто 01.05.2016 р.: займали посади державної служби та мають не менш як 10 років стажу на посадах, віднесених до відповідних категорій посад державних службовців; мають не менше 20 років стажу на посадах, віднесених до відповідних категорій посад державної служби.

Відповідно до пункту 13 прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» раніше призначені пенсії за спеціальними законодавчими актами продовжуватимуть виплачувати в призначених розмірах. При цьому ці пенсії не переглядаються і не індексуються. Проте пунктом 4⁷ прикінцевих положень цього Закону визначено, що у разі якщо зазначеним працівникам розмір пенсії, розрахований за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» з урахуванням осучаснення з 1 жовтня 2017 року буде більший, буде автоматичне, без їхнього звернення, переведення пенсії на умовах, передбачених цим Законом, за матеріалами пенсійних справ.

Пенсійне забезпечення за соціальною ознакою

Правом на призначення дострокової пенсії за віком за соціальною ознакою, відповідно до статті 115 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», користуються:

1) особи, хворі на гіпофізарний нанізм (ліліпути), диспропорційні карлики - після досягнення чоловіками 45 років, жінками 40 років та за наявності страхового стажу не менше 20 років у чоловіків і не менше 15 років у жінок;

2) особи з інвалідністю по зору I групи - сліпі та особи з інвалідністю з дитинства I групи - після досягнення чоловіками 50 років, жінками 40 років та за наявності страхового стажу не менше 15 років у чоловіків і не менше 10 років у жінок;

3) жінки, які народили п'ятьох або більше дітей та виховали їх до шестирічного віку, матері осіб з інвалідністю з дитинства, які виховали їх до зазначеного віку, - після досягнення 50 років та за наявності страхового стажу не менше 15 років. При цьому до числа осіб з інвалідністю з дитинства належать також особи з інвалідністю з дитинства віком до 16 років.

За вибором матері або в разі її відсутності, якщо виховання п'ятьох або більше дітей чи особи з інвалідністю з дитинства здійснювалося батьком, йому

призначається дострокова пенсія за віком після досягнення 55 років та за наявності страхового стажу не менше 20 років;

4) військовослужбовці, особи начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейські, які брали участь у бойових діях, в антитерористичній операції в районах її проведення, а також ті, які стали інвалідами внаслідок поранення, контузії, каліцтва, отриманих під час захисту Батьківщини або під час виконання інших обов'язків військової служби (службових обов'язків), або внаслідок захворювання, пов'язаного з перебуванням на фронті, виконанням інтернаціонального обов'язку чи безпосередньою участю в антитерористичній операції в районах її проведення, дружини (чоловіки), якщо вони не взяли повторний шлюб, і батьки військовослужбовців, зазначених осіб, які померли (загинули) у період проходження військової служби (виконання службових обов'язків) чи після звільнення із служби, але внаслідок поранення, контузії, каліцтва, отриманих під час виконання обов'язків військової служби (службових обов'язків), захворювання, пов'язаного з перебуванням на фронті, ліквідацією наслідків Чорнобильської катастрофи, виконанням інтернаціонального обов'язку чи безпосередньою участю в антитерористичній операції в районах її проведення, особи, яким надано статус учасника бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, особи з числа резервістів і військовозобов'язаних, яким надано статус учасника бойових дій відповідно до пункту 19 статті 6, особи з інвалідністю внаслідок війни відповідно до пункту 11 статті 7 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», дружини (чоловіки), якщо вони не взяли повторний шлюб, і батьки, яким надано статус особи, на яку поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», відповідно до абзаців шостого і сьомого пункту 1 статті 10 зазначеного закону, а також абзацу восьмого пункту 1 статті 10 зазначеного закону з числа членів сімей резервістів і військовозобов'язаних, - після досягнення чоловіками 55 років, жінками 50 років та за наявності страхового стажу не менше 25 років у чоловіків і не менше 20 років у жінок.

Додаткові пенсійні гарантії для окремих категорій громадян

Законодавством України для окремих категорій осіб передбачено встановлення пенсій за особливі заслуги, додаткових пенсій, надбавок, підвищень до пенсій тощо.

Пенсії за особливі заслуги перед Україною. Такі пенсії встановлюються територіальними органами Пенсійного фонду України громадянам України, які мають значні заслуги у сфері державної, громадської або господарської діяльності, досягнення в галузі науки, культури, освіти, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту.

Пенсія за особливі заслуги встановлюється як надбавка до розміру пенсії, яку одержує особа: пенсії за віком, по інвалідності, в разі втрати годувальника або за вислугу років. Розмір зазначеної пенсії визначається виходячи із прожиткового

мінімуму для осіб, які втратили працездатність, згідно із схемою визначення розмірів (в межах 20-40%) надбавок залежно від заслуг перед Україною, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення (стаття 5 Закону України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною»).

Виплати сім'ям шахтарів. Членам сімей шахтарів, смерть яких настала внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, до пенсії у зв'язку із втратою годувальника на кожного непрацездатного члена сім'ї встановлюється доплата в розмірі прожиткового мінімуму, встановленого законом для осіб, які втратили працездатність, за рахунок коштів державного бюджету в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України (частина 1 статті 7 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці»).

Пенсійні виплати громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. Законом України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» визначено умови пенсійного забезпечення осіб, які постраждали внаслідок аварії на ЧАЕС за віком, у разі настання інвалідності та втрати годувальника.

Умови надання пенсій за віком особам, які працювали або проживали на територіях радіоактивного забруднення, визначено статтею 55 зазначеного Закону, а розмір пенсії визначається за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» із врахуванням постанови Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 №1210 «Про підвищення рівня соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

Пенсія по інвалідності, що настала внаслідок каліцтва чи захворювання, і пенсія в разі втрати годувальника внаслідок Чорнобильської катастрофи призначаються у розмірі відшкодування фактичних збитків у порядку, визначеному статтею 54 зазначеного Закону України і постанови Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 №1210.

Розміри окремих пенсійних виплат потерпілим від аварії на ЧАЕС передбачені безпосередньо зазначеним Законом, залежно від прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб, розміри інших визначаються і переглядаються за рішеннями Кабінету Міністрів України.

До пенсій особам, потерпілим внаслідок Чорнобильської катастрофи, призначається щомісячна додаткова пенсія за шкоду, заподіяну здоров'ю, в розмірах, визначених постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 №1210.

У разі, коли розмір пенсійної виплати (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткових пенсій, цільової грошової допомоги, сум індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім пенсій за особливі заслуги перед Україною) не досягає в осіб з інвалідністю - учасників ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, щодо яких встановлено причинний зв'язок інвалідності з Чорнобильською катастрофою, I групи - 285 %, II групи - 255 %, III групи - 225% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, виплачується щомісячна державна адресна допомога до пенсії у сумі, що не вистачає до

зазначених розмірів (п. 12 Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1210).

Пенсійні виплати ветеранам війни та членам їх сімей:

1. Щомісячна цільова грошова допомога на прожиття виплачується - інвалідам війни I групи у розмірі 70 грн; інвалідам війни II та III груп у розмірі 50 грн., учасникам бойових дій у розмірі 40 грн, незалежно від розміру пенсій та надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги та пенсії за особливі заслуги перед Україною (Закон України «Про поліпшення матеріального становища учасників бойових дій та інвалідів війни» від 16.03.2004р. № 1603).

2. Розміри пенсій інвалідам війни, обчислені відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» (без урахування передбачених законодавством надбавок, підвищень тощо), збільшуються на 25 відсотків (постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2011р. №1381).

3. До пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується ветеранам війни замість пенсії, відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», встановлюється підвищення, виходячи із розміру прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність:

- учасникам бойових дій в розмірі 25%;
- учасникам бойових дій у період Великої Вітчизняної війни 1941-1945 років та війни 1945 року з імперіалістичною Японією, яким виповнилося 85 років і більше, у розмірі, передбаченому для осіб, визнаних інвалідами війни I групи;
- особам, визнаним інвалідами війни I групи - у розмірі 50%, II групи – 40%, III групи – 30%;
- особам, визнаним інвалідами війни II і III груп з числа учасників бойових дій у період Великої Вітчизняної війни 1941-1945 років та війни 1945 року з імперіалістичною Японією, яким виповнилося 85 років і більше, у розмірі, передбаченому для осіб, визнаних інвалідами війни I групи;
- учасникам війни, нагородженим орденами і медалями колишнього Союзу РСР за самовіддану працю і бездоганну військову службу в тилу в роки Великої Вітчизняної війни, у розмірі 15%, іншим учасникам війни - 10%;

До зазначеного підвищення встановлюється доплата, для того, щоб розмір зазначеного підвищення становив особам, нагородженим орденами і медалями колишнього Союзу РСР за самовіддану працю і бездоганну військову службу в тилу в роки Великої Вітчизняної війни, 20%, іншим зазначеним вище особам - 15% прожиткового мінімуму, встановленого законом, для осіб, які втратили працездатність (постанова Кабінету Міністрів України від 23.04.2012р. № 327).

- членам сімей, зазначеним у пункті 1 статті 10 зазначеного Закону, а також дружинам (чоловікам) померлих інвалідів Великої Вітчизняної війни, які не одружилися вдруге, у розмірі 25%, дружинам (чоловікам) померлих учасників війни і бойових дій, партизанів і підпільників, визнаних за життя інвалідами від загального захворювання, трудового каліцтва та з інших причин, які не одружилися вдруге, у розмірі 10%.

Разом з тим, до зазначеного підвищення встановлюється доплата:

членам сімей осіб, зазначених у пункті 1 статті 10 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», а також дружинам (чоловікам) померлих інвалідів Великої Вітчизняної війни, які не одружилися вдруге, для того, щоб розмір зазначеного підвищення становив 398,58 грн.;

дружинам (чоловікам) померлих учасників війни і бойових дій, партизанів і підпільників, визнаних за життя інвалідами від загального захворювання, трудового каліцтва та з інших причин, які не одружилися вдруге, для того, щоб розмір зазначеного підвищення становив 113,88 грн. (постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2011р. № 1381);

- особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною (Герої Радянського Союзу, повні кавалери ордена Слави, особи, нагороджені чотирма і більше медалями «За відвагу», а також Герої Соціалістичної Праці, удостоєні цього звання за працю в період Великої Вітчизняної війни 1941-1945 років), у розмірі 70% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

4. Героям України, Героям Соціалістичної Праці, Героям Радянського Союзу, повним кавалерам ордена Трудової Слави, повним кавалерам ордена Слави, особам, нагородженим чотирма і більше медалями «За відвагу» здійснюється доплата до надбавки, яка встановлюється до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії, відповідно до статті 16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» або статті 9 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні», для того, щоб розмір зазначеної надбавки становив 10000 грн.

Доплата виплачується, якщо розмір пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткових пенсій, цільової грошової допомоги, пенсій за особливі заслуги перед Україною, сум індексації та інших доплат, установлених законодавством), разом з одержуваною заробітною платою (доходом) не досягає 15000 грн. і після встановлення доплати сума таких виплат не повинна перевищувати вказаного розміру (постанова Кабінету Міністрів України від 02.12.2009 №1309).

5. Особам, визнаним інвалідами війни та учасниками бойових дій, у яких щомісячний розмір пенсійних виплат (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткових пенсій, цільової грошової допомоги, сум індексації та інших доплат до пенсій, встановлених законодавством, крім пенсій за особливі заслуги перед Україною) не досягає в інвалідів війни I групи – 285% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, II групи – 255%, III групи – 225%, учасників бойових дій – 165%, виплачується щомісячна державна адресна допомога до пенсії у сумі, що не вистачає до зазначених розмірів.

Особам, визнаним інвалідами війни II і III групи з числа учасників бойових дій у період Великої Вітчизняної війни 1941-1945 років та війни 1945 року з імперіалістичною Японією та учасниками бойових дій у період Великої Вітчизняної війни 1941-1945 років та війни 1945 року з імперіалістичною Японією, яким

виповнилося 85 років і більше, зазначена щомісячна державна адресна допомога до пенсії, виплачується в розмірі, встановленому для осіб, визнаним інвалідами війни I групи - в сумі, що не вистачає 285% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (постанова Кабінету Міністрів України від 28.07.2010р. № 656).

Пенсійні виплати особам, визнаним інвалідами під час участі у масових акціях громадського протесту в Україні. Особи, які стали інвалідами під час участі у масових акціях громадського протесту в Україні з 21 листопада 2013 року по 21 лютого 2014 року, належать до інвалідів війни (стаття 10 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»). Мінімальна пенсійна виплата зазначеним особам визначається згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 28.07.2010р. № 656, для осіб, визнаних інвалідами війни I групи – 285%, II групи – 255%, III групи – 225% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Підвищення до пенсій дітям війни. Дітям війни (крім тих, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту») до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії, виплачується підвищення у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України (стаття 6 Закону України «Про соціальний захист дітей війни»). Підвищення дітям війни становить 66,43 грн. (постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2011р. № 1381).

Підвищення до пенсій жертвам нацистських переслідувань. Пенсії або щомісячне довічне грошове утримання чи державна соціальна допомога, що виплачується замість пенсії, відповідно до Закону України «Про жертви нацистських переслідувань» підвищуються:

- колишнім малолітнім (яким на момент ув'язнення не виповнилося 14 років) в'язням концентраційних таборів, гетто та інших місць примусового тримання, визнаним інвалідами від загального захворювання, трудового каліцтва та з інших причин: I групи - на 50%, II групи - на 40%, III групи - на 30% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність;

- колишнім неповнолітнім (яким на момент ув'язнення не виповнилося 18 років) в'язням концентраційних таборів, гетто, інших місць примусового тримання, створених фашистською Німеччиною та її союзниками в період Великої Вітчизняної війни та Другої світової війни, а також дітям, які народилися у зазначених місцях примусового тримання їх батьків на 25% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність;

- колишнім в'язням концентраційних таборів, гетто та інших місць примусового тримання в період Великої Вітчизняної війни та Другої світової війни; особам, які були насильно вивезені на примусові роботи на територію Німеччини або її союзників, що перебували у стані війни з колишнім Союзом РСР, або на території окупованих Німеччиною інших держав; дітям партизанів, підпільників, інших учасників боротьби з націонал-соціалістським режимом у тилу ворога, яких у зв'язку з патріотичною діяльністю їх батьків було піддано репресіям, фізичним розправам,

гонінням, нагородженим орденами і медалями колишнього Союзу РСР за самовіддану працю і бездоганну військову службу в тилу в роки Великої Вітчизняної - на 15%, іншим особам - на 10% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

До зазначеного підвищення встановлюється доплата для того, щоб його розмір становив: особам, нагородженим орденами і медалями колишнього Союзу РСР за самовіддану працю і бездоганну військову службу в тилу в роки Великої Вітчизняної війни, 20%, іншим особам - 15% прожиткового мінімуму, встановленого законом, для осіб, які втратили працездатність;

- дружинам (чоловікам) померлих інвалідів, які не одружилися вдруге, на 25% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність;

- дружинам (чоловікам) померлих інших жертв нацистських переслідувань, визнаних за життя інвалідами від загального захворювання, трудового каліцтва та з інших причин, які не одружилися вдруге, - на 10% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Підвищення до пенсій громадянам, які необґрунтовано зазнали політичних репресій. Громадянам, які необґрунтовано зазнали політичних репресій і згодом були реабілітовані, до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачуються замість пенсії, встановлюється підвищення в розмірі 54,40 грн., а членам їх сімей, яких було примусово переселено - 43,52 грн. (постанова Кабінету Міністрів України від 16.07.2008р. № 654).

Надбавка до пенсій почесним донорам. Почесні донори України мають право на отримання надбавки до пенсії у розмірі 10% від затвердженого прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць (стаття 13 Закону України «Про донорство крові та її компонентів»).

Підвищення до пенсій жителям гірських населених пунктів. Розмір державних пенсій, стипендій, всіх передбачених чинним законодавством видів державної матеріальної допомоги громадянам, які одержали статус особи, що працює, проживає або навчається на території населеного пункту, якому надано статус гірського, збільшується на 20% (стаття 6 Закону України «Про статус гірських населених пунктів в Україні»).

Надбавки до пенсії на утриманців. Непрацюючим пенсіонерам, які мають на своєму утриманні дітей до 18 років, до пенсії за віком, по інвалідності та за вислугу років, встановлюється надбавка, передбачена Законами України «Про пенсійне забезпечення» і «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», у розмірі 150 грн. на кожну дитину (постанова Кабінету Міністрів України від 16.07.2008р. № 654).

До пенсій за вислугу років і по інвалідності, призначених відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», непрацюючим пенсіонерам які мають на своєму утриманні непрацездатних членів сім'ї, що належать до осіб, які забезпечуються пенсією в разі втрати годувальника, встановлюється надбавка на кожного непрацездатного члена сім'ї в розмірі 50% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Надбавка до пенсії на догляд особам, яким встановлено інвалідність. Особам з інвалідністю I групи, саодиоим особам з інвалідністю II групи, які потребууть постійного стороннього догляду або досягли пенсійного віку, саодиоим особам з інвалідністю III групи, які досягли пенсійного віку, саодиоим одержувачам пенсій за віком та за вислугу років, які потребууть постійного стороннього догляду, та які отримують пенсію відповідно до Законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» (крім осіб, які отримують державну соціальну допомогу на догляд відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам», виплачується надбавка на догляд у розмірі 50 грн. (постанова Кабінету Міністрів України від 16.07.2008р. №654).

Підвищення пенсій особам, яким виповнилося 100 і більше років. Ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється дія Законів України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» та «Про жертви нацистських переслідувань», яким виповнилося 100 і більше років, виплата підвищень (надбавок) до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії, передбачених зазначеними Законами, здійснюється у потрібному розмірі;

іншим особам, яким виповнилося 100 і більше років, встановлюється підвищення до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії, у розмірі 189,8 грн. (постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2012р. №908).

Виплата грошової допомоги при призначенні пенсій окремим категоріям працівників державних або комунальних закладів. Особам, які на день досягнення пенсійного віку, передбаченого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», працювали в закладах та установах державної або комунальної форми власності на посадах, робота на яких дає право на призначення пенсії за вислугу років відповідно до пунктів «е»-«ж» статті 55 Закону України «Про пенсійне забезпечення», і мають страховий стаж (для чоловіків - 35 років, для жінок - 30 років) на таких посадах, а також якщо вони до цього не отримували будь-яку пенсію, при призначенні пенсії за віком виплачується грошова допомога, яка не підлягає оподаткуванню, у розмірі їх десяти місячних пенсій станом на день її призначення (пункт 7¹ Прикінцевих положень зазначеного Закону). Виплата зазначеної грошової допомоги здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України. Порядок обчислення стажу, який дає право на призначення грошової допомоги, та механізм виплати цієї допомоги встановлюються відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1191.

4. НЕДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Правові, економічні та організаційні засади недержавного пенсійного забезпечення в Україні - третього рівня пенсійного забезпечення - регламентуються Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Такий вид пенсійного забезпечення запроваджений в Україні з 2004 року, але майже третина із створених недержавних пенсійних фондів вже закрилися, насамперед з економічних причин. В Україні вкрай низька платоспроможність населення – за оцінкою ООН близько 60% населення перебувають за межею бідності.

За даними Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, станом на 30.09.2017р. в Державному реєстрі фінансових установ містилася інформація про 64 недержавних пенсійних фонди (далі – НПФ) та 22 адміністратори НПФ.

Відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» сплата внесків роботодавцем до корпоративного чи іншого пенсійного фонду та розмір внесків може передбачатися колективним договором. Крім того, пенсійні схеми корпоративного та професійного фонду підлягають погодженню з представниками трудових колективів. Профспілки мають право бути засновниками професійних та відкритих фондів. Для працівника участь у таких фондах дозволяє за рахунок податкових пільг та паритетних внесків роботодавця сформувати додаткову пенсію. Для роботодавців участь у НПФ дозволяє за рахунок використання податкових пільг вирішувати не тільки соціальні питання, але й формувати додаткові мотивації кадрів, використовувати пенсійні кошти як інвестиційний ресурс.

Загальна вартість активів, сформованих недержавними пенсійними фондами, станом на 30.09.2017 становила 2 326,8 млн. грн., що на 12,0%, або на 249,9 млн. грн. більше в порівнянні з аналогічним періодом 2016 року та на 10,4%, або на 219,5 млн. грн. більше в порівнянні з аналогічним періодом 2015 року.

Сума пенсійних внесків станом на 30.09.2017 р. становить 1 972,7 млн. грн. Внески юридичних осіб становлять основну їх частину, або 93,8%, і складають 1849,5 млн. грн. Середній розмір пенсійного внеску за 9 місяців 2017 року на одного вкладника: юридичну особу та фізичну особу - підприємця становить 20854,88 грн, а фізичну особу становить 491,55 грн.

Загальна кількість учасників НПФ становить 840,0 тис. осіб (станом на 30.06.2016–831,2 тис. осіб), з яких отримали/отримують пенсійні виплати 84,0 тис. осіб (10,0% від загальної кількості учасників).

Пенсійні виплати (одноразові та на визначений строк) станом на 30.09.2017 р. становили 711,5 млн. грн., що на 17,0% більше в порівнянні з аналогічним періодом 2016 року, при цьому одноразові виплати зросли на 9,3%, пенсійні виплати на визначений строк – на 49,2%.

5. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

До уваги профспілкових організацій щодо здійснення контролю:

за сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування:

Обчислення страхового стажу та заробітку пов'язане зі сплатою внесків на пенсійне страхування, а тому:

- якщо особа працює неофіційно (отримує зарплату в «конверті»), то до страхового стажу цей період не зараховується;
- до страхового стажу буде зараховано тільки той період, за який сплачено страхові внески;
- якщо на момент призначення пенсії за який-небудь період не сплачені страхові внески до Пенсійного фонду, то пенсія призначається без урахування цього періоду. Після сплати та надходження даних про сплату страхових внесків проводиться перерахунок пенсії з урахуванням цього періоду.
- для обчислення пенсії береться заробіток за період роботи з 1 липня 2000 року. За бажанням працівник може додатково взяти також зарплату за будь-які 60 календарних місяців роботи за період до 1 липня 2000 року.

за оформленням документів для призначення пенсій:

Необхідно звернути увагу на дотримання на підприємстві всіх вимог законодавства щодо призначення працівникам пенсій, зокрема:

- чи визначено на підприємстві посадову особу, на яку покладається оформлення документів для призначення пенсій працівникам;
- чи проводить посадова особа попередню перевірку записів у трудових книжках осіб, які найближчим часом виходитимуть на пенсію, та чи вживає заходів для витребування необхідних додаткових документів;
- чи налагоджено на підприємстві належний облік і зберігання документів, які підтверджують періоди роботи громадян, у тому числі визначення права на пенсію на пільгових умовах, та отримувану ними заробітну плат; у разі ліквідації підприємства документи в повному обсязі мають бути передані до архівних установ;
- чи повідомляє посадова особа підприємства не пізніше місяця до дня досягнення працівником пенсійного віку про виникнення у нього права на пенсію за віком, у тому числі на пільгових умовах;
- чи оформлює посадова особа підприємства у десятиденний термін з дня одержання заяви про призначення пенсії всі необхідні документи для призначення пенсії і чи подає їх до районного управління Пенсійного фонду;
- чи дотримується посадова особа строків подання документів для призначення пенсій, за яких пенсія призначається з моменту виникнення права на цю пенсію (крім випадків, коли працівник бажає оформити пенсію з більш пізнього строку).

у сфері пільгового пенсійного забезпечення:

Звернути увагу на дотримання на підприємстві всіх вимог законодавства щодо призначення працівникам пенсій на пільгових умовах:

- кадрова служба підприємства має належним чином оформляти всі документи, пов'язані із зайнятістю працівника (ведення відповідних записів у наказах, трудових книжках);
- відповідними структурними підрозділами підприємства має бути забезпечено збереження документів, які підтверджують виконання робіт зі шкідливими та важкими умовами праці;
- своєчасно та в повному обсязі має проводитись атестація робочих місць за умовами праці;
- не допускати необґрунтовану відмову у видачі адміністрацією підприємства необхідної для призначення пенсії на пільгових умовах довідки про характер виконуваної працівником роботи зі шкідливими та важкими умовами праці та документів про проведення атестації робочих місць, виключення з пільгового стажу окремих періодів, наприклад щорічних відпусток, тимчасової непрацездатності тощо;
- при необхідності застосовувати норми пункту 2² прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», яким передбачено, що окремим категоріям працівників залежно від умов праці за результатами атестації робочих місць можуть призначатися пенсії за рахунок коштів підприємств та організацій, але не раніше ніж за 10 років до досягнення віку, передбаченого статтею 26 цього Закону, в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи

У колективі підприємства необхідно періодично проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу, а саме:

- за участю представників органів Пенсійного фонду, соціального захисту, профспілкових органів для працівників підприємства, організації (профкомів, цехкомів тощо) проводити навчальні заняття, семінари, круглі столи з питань застосування пенсійного законодавства, роз'яснювати основні права і обов'язки громадян у сфері пенсійного забезпечення;
- разом з адміністрацією підприємства (організації) розглядати питання можливої участі працівників у недержавному пенсійному забезпеченні шляхом створення недержавного пенсійного фонду, сплати страхових внесків за працівників до існуючого пенсійного фонду тощо.

Нормативно-правова база

Закони України :

- «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058;
«Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-ХІІ;
«Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 № 796-ХІІ;
«Про реабілітацію жертв політичних репресій в Україні» від 17.04.1991 № 962-ХІІ;
«Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 09.04.1992 № 2262-ХІІ;
«Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 № 3551;
«Про донорство крові та її компонентів» від 23.06.1995 № 239;
«Про підвищення престижності шахтарської праці» від 02.09.2008 № 345;
«Про пенсії за особливі заслуги перед Україною» від 01.06.2000 № 1767;
«Про наукову і науково-технічну діяльність» від 13.12.1991 № 1977-ХІІ;
«Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723;
«Про державну службу» від 10.12.2015 № 889;
«Про статус гірських населених пунктів в Україні» від 15.02.1995 № 56;
«Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 № 1057;
«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 03.10.2017 № 2148.

постанови Кабінету Міністрів України:

- "Про Порядок підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній" від 12.08.1993 р. № 637;
«Про заходи щодо поліпшення пенсійного забезпечення громадян» від 20.11.2003 № 1783;
«Про затвердження Порядку визначення заробітної плати (доходу) для обчислення пенсії у разі втрати документів про її нарахування та виплату» від 05.07.2006 № 919;
«Про додаткові заходи щодо поліпшення матеріального забезпечення окремих категорій населення» від 03.05.2007 № 685;
«Деякі питання соціального захисту окремих категорій громадян» від 28.05.2008 № 530;
«Про підвищення рівня пенсійного забезпечення громадян» від 16.07.2008 № 654;
«Деякі питання пенсійного забезпечення громадян» від 26.03.2008 № 265;
«Про затвердження Порядку встановлення членам сімей шахтарів, смерть яких настала внаслідок нещасного випадку на виробництві, щомісячної доплати до пенсії у зв'язку з втратою годувальника» від 24.09.2008 № 862;

«Про встановлення щомісячної державної адресної допомоги до пенсії інвалідам війни та учасникам бойових дій» від 28.07.2010 № 656;

«Про затвердження Порядку обчислення страхового стажу, що дає право на призначення грошової допомоги, та її виплати» від 23.11.2011 № 1191;

«Про підвищення рівня соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 23.11.2011 № 1210;

«Про підвищення рівня соціального захисту найбільш вразливих верств населення» від 28.12.2011 № 1381;

«Про комісії з визначення даних про заробітну плату працівників за роботу в зоні відчуження в 1986-1990 роках» від 26.09.2012 № 886;

«Про підвищення рівня соціального захисту ветеранів війни та деяких інших осіб, яким виповнилося 100 і більше років» від 26.09.2012 № 908;

постанови правління Пенсійного фонду України:

«Про затвердження Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 25.11.2005 № 22-1,

"Про затвердження Інструкції про порядок обчислення і сплати страхувальниками та застрахованими особами внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування до Пенсійного фонду України» від 19.12.2003 № 21-1,

«Про затвердження Порядку підтвердження періодів роботи, що зараховуються до трудового стажу для призначення пенсії на пільгових умовах або за вислугу років» від 10.11.2006 № 18-1,

«Про організацію прийому та обслуговування осіб, які звертаються до органів Пенсійного фонду України» від 30.07.2015 №13-1.