

## **Рекомендації про дії профкомів при вирішенні колективних трудових спорів на виробничому рівні**

Згідно ст.26, 27, п.8 ст.38 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" виборний орган первинної профспілкової організації (далі профком) на підприємстві, в установі, організації (далі підприємстві) представляє інтереси працівників у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню. З цією метою профспілки мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів і т. д. на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Правовою базою вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є, прийнятий в 1998 році Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", а також, прийняті Національною службою посередництва та примирення, Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників або профспілки, Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та інші.

### **Предмет КТС**

Колективний трудовий спір (конфлікт) (далі КТС) може виникнути, якщо сторони соціально-трудова відносин (наймані працівники та роботодавці) не дійшли згоди відносно хоча б одного з таких питань:

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

- нормування і оплати праці;
- умов і охорони праці;
- регулювання режиму праці, тривалості робочого часу і відпочинку;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- поділу і кооперації праці;
- організації і обслуговування робочих місць;
- організації підбору персоналу та його розвитку;
- соціальних гарантій, компенсацій, пільг;
- комунально-побутового обслуговування;
- санітарно-побутового обслуговування;
- медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- організації громадського харчування та питтєвого режиму на виробництві;
- участі трудового колективу у погодженні статуту підприємства (на державних підприємствах) або внесенні змін до нього;
- з інших питань соціально-економічних умов праці та виробничого побуту.

#### ***б) укладення або зміни колективного договору:***

- небажання укласти колективний договір;
- небажання вносити зміни до колективного договору.

#### ***в) виконання колективного договору або окремих його положень:***

- про зміни в організації виробництва і праці;
- про забезпечення продуктивної зайнятості;
- про нормування і оплату праці, встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- про умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- про встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- про участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- про режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку;
- про умови і охорону праці;
- про забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;

- про гарантії діяльності профспілкової організації;
- про передбачені ним додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами, соціально-побутові пільги.

**г) невиконання вимог законодавства про працю:**

- щодо забезпечення виконання вимог Кодексу законів про працю;
- про забезпечення державного соціального страхування;
- з інших питань, які регулюються чинним законодавством про працю.

### Сторони КТС

Сторонами КТС на виробничому рівні є:

- наймані працівники підприємства та власник або уповноважений ним орган чи представник (далі роботодавець);
- наймані працівники структурного підрозділу підприємства та роботодавець;
- окремі категорії найманих працівників підприємства та роботодавець;
- профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація (якщо ці повноваження надані найманими працівниками в колективному договорі) та роботодавець з питань виконання колективного договору;
- профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація (якщо ці повноваження передбачені в статуті) та роботодавець.

Наймані працівники мають визначитись з органом, який буде представляти їх інтереси. Це визначення здійснюється загальними зборами чи шляхом збору підписів, коли формуються вимоги або це буде орган уже визначений в колективному договорі чи статуті підприємства. Цей орган буде єдиним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору. Бажано, щоб таким представником був профком. Тому подальші рекомендації розраховані саме на такі випадки.

### Формування і затвердження вимог

Профспілковий комітет формує вимоги найманих працівників. Ці вимоги мають бути затверджені: зборами (конференцією); шляхом збору підписів; рішенням профкому.

**1. Затвердження вимог зборами (конференцією).**

При формуванні вимог, профком прийшов до висновку про необхідність скликання зборів. Не пізніше ніж за 7 днів інформація про час, місце проведення зборів та питання, які передбачається винести на їх обговорення, доводиться до відома працівників, а також повідомляється роботодавець.

У роботі зборів мають право брати участь усі штатні працівники підприємства чи окремого структурного підрозділу або ж відповідної категорії працівників, роботодавець, депутати, представники державних органів. Збори є правомочними при наявності на них більше половини найманих працівників.

У випадках, коли скликання зборів утруднене через багатозмінність або територіальну роз'єднаність цехів, відділів, дільниць та інших структурних підрозділів, можуть скликатися конференції представників найманих працівників. Національна служба посередництва та примирення (далі НСПП) пропонує таке визначення норми представництва:

- на підприємствах з чисельністю працівників до 300 чол. – 1 представник від 5 працівників;
- на підприємствах з чисельністю працівників від 300 до 1000 чол. – 1 представник від 10 чол.;
- на підприємствах з чисельністю працівників понад 1000 чол. – 1 представник від 15 чол.

Представники для участі у конференції обираються зборами працівників всіх структурних підрозділів шляхом відкритого або таємного голосування. Конференція є правомочною, якщо в ній бере участь не менше трьох четвертих обраних представників.

На зборах (конференції) розглядається проект вимог і затверджується орган, що буде представляти найманих працівників. Рішення зборів (конференції) приймаються більшістю

голосів від штатної чисельності працівників або від загальної кількості обраних представників, відкритим або таємним голосуванням.

За результатами зборів (конференції) складається протокол, який підписується головою і секретарем зборів (конференції).

Примірний зразок

## **Протокол зборів найманих працівників підприємства**

(повна назва підприємства)

(дата, склад працівників, чисельність, були присутні)

Порядок денний:

1. Обговорення вимог до власника або уповноваженого ним органу.
2. Визначення органу (особи), який буде представляти інтереси працівників.

I. *Слухали: Інформацію про затвердження вимог працівників до власника або уповноваженого ним органу.*

*Виступили:* \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Вирішили: Затвердити такі вимоги працівників до власника або уповноваженого ним органу:*

№ п/п	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	

*і направити їх власнику або уповноваженому ним органу (представнику)*

*Результати голосування:*

*за* \_\_\_\_\_

*проти* \_\_\_\_\_

*утримались* \_\_\_\_\_

II. *Слухали: Інформацію про визначення органу, який буде представляти інтереси працівників.*

*Виступили:* \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Вирішили: Доручити представляти інтереси працівників на переговорах і при проведенні примирних процедур профспілковому комітету підприємства.*

*Результати голосування:*

*за* \_\_\_\_\_

*проти* \_\_\_\_\_

*утримались* \_\_\_\_\_

*Голова зборів* \_\_\_\_\_ (підпис прізвище та ініціали)

*Секретар* \_\_\_\_\_ (підпис прізвище та ініціали)

До протоколу додаються матеріали реєстрації їх учасників (список працівників, які були присутні на зборах, або список представників, присутніх на конференції).

### **2. Затвердження вимог і визначення органу шляхом збору підписів**

У разі неможливості проведення зборів (конференції) працівників з ініціативи профкому може бути проведено затвердження вимог працівників та визначення органу, який буде представляти їх інтереси, шляхом збору підписів.

Профком виготовляє підписні листи, в яких зазначаються пропоновані вимоги та пропонований орган, який буде представляти інтереси працівників за таким зразком.

**Підписний лист  
по висуненню вимог найманих працівників підприємства  
до власника або уповноваженого ним органу**

Ми наймані працівники \_\_\_\_\_  
(повна назва підприємства)  
висуваємо такі вимоги до власника \_\_\_\_\_  
(повна назва підприємства)

№ п/п	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	

Представляти наші інтереси доручаємо профспілковому комітету.

**П І Д П И С И :**

1. \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)
2. \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)
3. \_\_\_\_\_ тощо  
(прізвище, ім'я та по батькові, посада, дата)

Примітка: На кожному підписному листі має бути зміст того, під чим підписуються працівники.

Профком узагальнює зібрані підписи. Вони вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства чи структурного підрозділу або окремої категорії працівників.

### **3. Затвердження вимог профспілки**

В разі, якщо в колективному договорі чи статуті підприємства профкому уже надано повноваження представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів, то профком відповідно до статуту профспілки затверджує вимоги і оформляє відповідним протоколом.

Після затвердження вимог способами вказаними вище, вони повинні бути оформлені та направлені роботодавцю.

Зразок

**Вимоги  
найманих працівників підприємства до власника  
або уповноваженого ним органу**

Ми наймані працівники (назва підприємства) висуваємо такі вимоги до власника або уповноваженого ним органу (назва підприємства)

№ п/п	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	

Вимоги затверджені на зборах (конференції, шляхом збору підписів) найманих працівників (назва підприємства)

\_\_\_\_\_ (дата затвердження)

Інтереси найманих працівників представляє профспілковий комітет (назва підприємства).

Підпис \_\_\_\_\_ (голови профкому)

\_\_\_\_\_ (дата передачі, направлення вимог власнику...)

Вимоги з протоколом направляються роботодавцю. Дата вручення вимог повинна бути зафіксована в журналі або в інших реєстраційних формах обліку вхідної кореспонденції або в формі підпису безпосередньо керівника на другому примірнику вимог, що залишається у представника, або поштовим документом (квитанція), що підтверджує відправку вимог рекомендованим листом з описом.

## Момент виникнення КТС

Роботодавець зобов'язаний розглянути вимоги у триденний строк з дня одержання. Якщо після юридичного та економічного аналізу вимог буде встановлено, що їх задоволення виходить за межі компетенції уповноваженого власником органу, він зобов'язаний надіслати їх на розгляд власнику у триденний строк з дня одержання і невідкладно повідомити про це профком. Строк розгляду вимог кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів. При цьому, загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати 30 днів.

Рішення роботодавця викладається у письмовій формі і надсилається профкому разом з соціально-економічним обґрунтуванням не пізніше наступного дня після його прийняття. Рішення повинно бути аргументованим, містити відповідь на всі питання, поставлені у вимогах та інформацію щодо задоволення, часткового задоволення чи відмову у задоволенні колективних вимог.

Колективний трудовий спір виникає з моменту, коли профком одержав від роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з цим повідомленням або, коли строки розгляду пройшли, а відповіді не надійшло.

Рішення профкому про вступ у КТС повинно бути надіслано роботодавцю, місцевому органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування та регіональному відділенню НСПП.

**Зразок**  
**Власнику або уповноваженому**  
**ним органу (представнику)**  
**Місцевому органу виконавчої влади**  
**Органу місцевого самоврядування**  
**Національній службі посередництва і примирення**

Відповідно до ст.6 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), профспілковий комітет інформує про виникнення з " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ року колективного трудового спору між найманими працівниками та власником або уповноваженим ним органом (представником) (протокол засідання профкому від " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ року).

Вимоги найманих працівників:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

Затверджені зборами (конференцією) найманих працівників " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ року (протокол додається).

Юридичні адреси сторін колективного трудового спору:

Профком (поштовий індекс, повна адреса, телефон).

Власник або уповноважений ним орган (представник) (поштовий індекс, повна адреса, телефон).

Голова профкому \_\_\_\_\_

( П.І.П )

(підпис)

" \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ року

Реєстрація висунутих вимог здійснюється НСПП лише за наявності повного комплексу документів, а саме:

- письмова інформація профкому про виникнення КТС;
- затверджені вимоги та копії рішень про їх затвердження;
- документи, що підтверджують повноваження сторін КТС;
- копія рішення роботодавця про відмову у виконанні вимог разом із соціально-економічним обґрунтуванням або документ, що підтверджує направлення і отримання роботодавцем вимог і закінчення строків розгляду;
- копія рішення профкому про вступ у КТС.

Після цього розпочинаються примирні процедури

## Примирна комісія

Примирна комісія – тимчасовий позавідомчий орган, що створюється сторонами соціально-трудових відносин при виникненні КТС відносно:

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

Основним завданням примирної комісії є вироблення рішення, що може задовольнити сторони КТС.

Відповідно до цих завдань примирна комісія здійснює такі функції:

- обмін думками представників сторін про умови та порядок вирішення КТС;
- консультації представників сторін із зацікавленими органами державної влади, іншими компетентними організаціями, установами та фізичними особами;
- обговорення варіантів вирішення КТС.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін КТС на виробничому рівні у триденний строк з моменту виникнення КТС з рівної кількості представників сторін.

Представниками сторін КТС в примирній комісії можуть бути працівники підприємств та представники профспілкової організації.

З метою утворення примирної комісії профком направляє роботодавцю відповідні пропозиції.

*Примірний зразок  
Власнику або уповноваженому  
ним органу (представнику)*

*Відповідно до положень ст. 8 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), профспілковий комітет пропонує утворити примирну комісію для вироблення рішення щодо задоволення вимог найманих працівників в колективному трудовому спорі між найманими працівниками*

---

*(назва підприємства, установи, організації)*

<i>i</i>	<i>власником</i>	<i>або</i>	<i>уповноваженим</i>	<i>ним</i>	<i>органом</i>	<i>(представником)</i>
----------	------------------	------------	----------------------	------------	----------------	------------------------

---

*(назва підприємства, установи, організації)*

*в кількості 6 (шести) чол., по 3 представники від кожної із сторін колективного трудового спору.*

*Проект угоди про утворення примирної комісії по вирішенню колективного трудового спору в 2-х примірниках додається.*

*Пропонуємо організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснювати за рахунок власника або уповноваженого ним органу (представника).*

Голова профкому \_\_\_\_\_ (ПІП)  
(підпис)  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ " року

Рішення про встановлення кількості представників сторін визначається сторонами спільно і оформляється відповідною угодою.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснюється за домовленістю сторін (або за рахунок обох сторін, або за рахунок однієї із сторін, або в рівних частках, якщо сторони не досягли згоди).

Порядок делегування представників до комісії, персональний склад представників та їхні повноваження вирішуються кожною із сторін самостійно. Зміна складу представників однієї із сторін допускається у разі невиконання представником (представниками) обов'язків перед стороною КТС, яку вони представляють.

Визначення представників сторін КТС до примирної комісії оформляються відповідними рішеннями сторін КТС (наказом керівника підприємства та постановою профкому). В постанові вказується кількість представників профспілкового комітету делегованих до складу

комісії, їх прізвища, імена, по-батькові та посади. Представникам надаються всі повноваження, необхідні для вирішення КТС.

Примирна комісія проводить свою роботу відповідно до Регламенту роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню КТС, що затверджується НСПП.

Комісія розглядає КТС на своїх засіданнях, які веде голова комісії.

За згодою представників сторін у роботі комісії можуть брати участь інші особи, представники зацікавлених органів і організацій (експерти, консультанти).

Сторони КТС зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

Рішення примирної комісії приймається на засіданнях у п'ятиденний строк. Примирна комісія повноважна розглядати КТС і виносити рішення, якщо на її засіданні присутні не менше двох третин представників від кожної із сторін і незалежний посередник, якщо він залучений до участі в роботі примирної комісії. Рішення оформляється протоколом, має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

*Примірний зразок*

### **Протокол**

*засідання примирної комісії по розгляду колективного трудового спору між найманими представниками*

\_\_\_\_\_ (назва підприємства, установи, організації)  
і власником або уповноваженим ним органом (представником)

\_\_\_\_\_ (назва підприємства, установи, організації)  
від "\_\_\_\_\_" "\_\_\_\_\_" 200\_\_ р.

Присутні: члени примирної комісії від найманих працівників

\_\_\_\_\_ члени примирної комісії від власника або уповноваженого ним органу (представника)

\_\_\_\_\_ представники сторін колективного трудового спору

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по-батькові, посада)

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по-батькові, посада)  
представники інших зацікавлених органів і організацій (в разі необхідності)

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по-батькові, посада)

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по-батькові, посада)

**Слухали:**

Інформацію сторін колективного трудового спору про предмет колективного трудового спору і заходи, що здійснюються для його вирішення (дається докладний виклад).

**Виступили:**

(викладається стислий зміст виступів).

**Вирішили:**

У вступній частині рішення вказується дата прийняття рішення, найменування сторін КТС, прізвище, ім'я, по-батькові членів примирної комісії, представників сторін та інших осіб, які брали участь у засіданні, посади цих осіб.

В описовій частині рішення дається стислий виклад вимог профкому, відповіді роботодавця на висунуті вимоги разом із соціально-економічним обґрунтуванням, заяв, пояснень сторін та їх представників, інших учасників роботи примирної комісії, опис дій, виконаних примирною комісією.

У мотивувальній частині рішення вказуються обставини справи, встановлені примирною комісією, причини виникнення КТС, докази на підставі яких прийняте рішення, норми законодавчих

та нормативно-правових актів, якими примирна комісія керувалася, приймаючи рішення, обґрунтування відстрочки або розстрочки виконання рішення.

Резолютивна частина рішення має містити висновок про задоволення вимог або відмову у виконанні вимог повністю або частково по кожній із заявлених вимог окремо. При задоволенні вимог в резолютивній частині рішення вказується найменування сторони, на користь якої вирішено спір та строк виконання дій по вирішенню спору. При розгляді КТС, що виник при укладенні або зміні колективного договору, щодо його виконання, в резолютивній частині вказується рішення з кожного спірного положення договору, а у спорі про спонукання укласти договір - з посиланням на поданий найманими працівниками проект договору.

Члени примирної комісії від найманих працівників

_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)

Члени примирної комісії від власника або уповноваженого ним органу

_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)

Рішення примирної комісії направляється сторонам КТС та НСПП на другий день після його прийняття.

Після прийняття рішення щодо вирішення КТС примирна комісія припиняє свою роботу.

У випадку, не досягнення згоди з висунутих працівниками вимог, у протоколі відповідно відзначається, що сторони не прийшли згоди з усіх або з окремих принципових питань. Наводиться перелік питань, з яких згода не досягнута, з вказанням позицій сторін по них.

В резолютивній частині протоколу в такому випадку відзначається:

"Вирішили: Продовжити розгляд спору з участю незалежного посередника або в трудовому арбітражі".

**Незалежний посередник** - це визначена за спільним вибором сторін КТС особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Залучення незалежного посередника до роботи примирної комісії здійснюється з ініціативи сторін або однієї із сторін КТС. Процедура залучення посередника до роботи примирної комісії оформляється спільною угодою сторін.

Сторони звертаються до НСПП з проханням запропонувати кандидатуру незалежного посередника.

Основною метою діяльності незалежного посередника є досягнення довіри сторін КТС, сприяння сторонам КТС в його вирішенні.

В разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення КТС з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника може бути утворений трудовий арбітраж.

### Трудовий арбітраж

Трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті КТС.

Основним завданням трудового арбітражу є вирішення по суті спору між сторонами КТС.

Розгляд КТС трудовим арбітражем здійснюється:

- в разі неприйняття примирною комісією рішення у п'ятиденний термін;
- в разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення КТС з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту і укладення або зміни колективного договору;
- з питань виконання колективного договору, або окремих його положень;
- невиконання вимог законодавства про працю.

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін КТС або незалежного посередника.

Сторони КТС можуть на власний розсуд визначати кількість трудових арбітрів. Якщо сторони не досягнуть згоди, то трудовий арбітраж складається з трьох арбітрів. Про



утворення трудового арбітражу та встановлення кількісного складу трудового арбітражу укладається угода.

Перед початком роботи трудового арбітражу сторони КТС можуть, відповідно до частини п'ятої статті 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», домовитися про обов'язковість рішення трудового арбітражу, уклавши відповідну угоду.

КТС розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі необхідності – представників інших зацікавлених органів та організацій.

Трудовий арбітраж приймає рішення в десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Рішення надсилається сторонам КТС, НСПП у термін не пізніше трьох днів після його прийняття.

Відшкодування витрат, пов'язаних з участю в примирних процедурах членів примирної комісії, незалежного посередника та членів трудового арбітражу, здійснюється у відповідності із Положенням про порядок відшкодування витрат, пов'язаних з участю в примирній процедурі по вирішенню КТС незалежного посередника, членів примирної комісії і трудового арбітражу, затвердженим наказом НСПП, Міністерства фінансів України і Міністерства праці та соціальної політики України від 01.12.1999р. №116/308/210.

### **Розгляд КТС Національною службою посередництва і примирення**

Національна служба посередництва і примирення - це державна організація створена для сприяння сторонам у вирішенні КТС, яка фінансується за рахунок коштів Держбюджету. Вона реєструє висунуті вимоги, може перевіряти повноваження сторін, надає посередницькі послуги фахівців, направляє рекомендації органам виконавчої влади, місцевого самоврядування, роботодавцям по суті заявлених вимог.

Відповідно до частини третьої ст. 16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» сторони КТС після додержання передбаченої цим Законом примирної процедури мають право звернутися за сприянням у вирішенні колективного трудового спору до НСПП.

НСПП розглядає всі матеріали і в десятиденний строк надсилає сторонам своє рішення.

Рішення НСПП мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору та відповідними центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування у семиденний строк.

### **Страйк**

Якщо всі можливості вирішення КТС вичерпано (вимога профкому розглянута примирною комісією і трудовим арбітражем), а узгоджене рішення так і не прийнято, і роботодавець відмовляється задовольнити висунуті вимоги, тоді, як крайній засіб, застосовується 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 КТС.

Право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів мають, відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює.

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення КТС, або роботодавець ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення КТС.

Страйк на підприємстві очолює орган (профком), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку.

Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

Профком, який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів.

Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть в ньому участь, визначається профкомом за погодженням із роботодавцем.

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства профком повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні.

Профком під час страйку діє в межах прав, передбачених Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», інформує працівників про хід вирішення КТС.

До повноважень профкому в цей час відносяться:

- а) проведення переговорів, консультацій від імені страйкуючих з роботодавцем;
- б) дотримання учасниками страйку громадського порядку, цілісності майна, недопущення заподіяння шкоди життю і здоров'ю людей;
- в) прийняття рішення про припинення страйку і підписання угоди з роботодавцем;
- г) управління страйковим фондом, у випадку його створення.

Під час страйку сторони КТС зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

Пошук шляхів вирішення спору здійснюється шляхом проведення примирних процедур, насамперед шляхом утворення примирної комісії із рівної кількості представників сторін, в тому числі із залученням до участі в роботі примирної комісії незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП.

Рішення про утворення примирної комісії, залучення до участі в роботі примирної комісії незалежного посередника приймається роботодавцем та профкомом, а порядок визначення представників до примирної комісії визначається цими органами самостійно.

За результатами пошуку шляхів вирішення КТС сторони укладають угоду про вирішення КТС.

Угода підписується головою профкому і роботодавцем.

Контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами КТС або уповноваженим ним органом (представником).

Повноваження профкому як керівника страйку припиняються, після підписання угоди про врегулювання КТС, а також у разі прийняття рішення про відміну або припинення страйку.

### **Припинення КТС**

Підставою для припинення КТС та зняття його з реєстрації і контролю можуть бути:

- рішення профкому про припинення КТС у зв'язку з частковим виконанням вимог роботодавцем;
- укладення спільної угоди сторін КТС про його вирішення або припинення;
- укладення спільної угоди про поетапне виконання вимог, створення системи ефективного контролю за виконанням цієї угоди;
- рішення профкому про вирішення КТС;
- врегулювання розбіжностей та задоволення вимог найманих працівників через колективний договір, що діє на підприємстві.

Профком надсилає НСПП письмову інформацію про припинення КТС, яка і знімає його з реєстрації і контролю.

У разі, якщо роботодавець інформує про вирішення висунутих вимог та КТС, а профком не підтверджує це, то НСПП проводить аналіз виконання роботодавцем висунутих вимог. За результатами проведеного аналізу НСПП виносить відповідне подання: про зняття або про відмову в знятті КТС та висунутих вимог з реєстрації і контролю.

### **Визнання страйку незаконним**

На підставі заяви роботодавця за рішенням суду страйк може бути визнаний незаконним.

Відповідно до ст. 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 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 положень статей 2,4,6, частин першої і п'ятої статті 12, частин першої, третьої і шостої статті 19 вказаного Закону;

в) розпочаті з порушенням вимог статті 20, частин другої та третьої статті 24 цього Закону;

г) які розпочаті та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених цим Законом.

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійного лиха, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Профспілковим комітетам треба з усією відповідальністю поставитись до дотримання усіх визначених законом процедур, так як приводом для визнання страйку незаконним може послужити, наприклад, несповіщення місцевої ради про виникнення КТС або недотримання правил затвердження вимог, або розгляд спору трудовим арбітражем без участі представника однієї із сторін. Проблеми можуть виникнути і тоді, коли рішення про оголошення страйку прийнято менше ніж половиною працівників або менш як 2/3 делегатів конференції; якщо профком, який очолює страйк, не повідомив роботодавця про початок страйку за сім днів, а на безперервно діючому підприємстві - за п'ятнадцять днів.

Учасники страйку, визнаного судом незаконним, зобов'язані прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівники - приступити до роботи не пізніше наступної доби після вручення рішення суду профкому. Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь в ньому є порушенням трудової дисципліни. Час участі в незаконному страйку не оплачується і не зараховується до трудового стажу.

### **Відповідальність за порушення законодавства про КТС**

Особи, винні в порушенні законодавства про КТС, несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно з законодавством.

Організатори страйку, визнаного незаконним, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно з законодавством. До зазначених осіб не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 Кодексу законів про працю України.

Працівники, що беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним, відповідають згідно з законодавством.

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 з законодавством (ст. 33 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ст. 174 Кримінального кодексу України).

Треба пам'ятати, що в разі визнання страйку незаконним суд визначає розмір збитків, заподіяних страйком, і зобов'язує орган, уповноважений на проведення страйку, відшкодувати їх у межах вартості належного йому майна.

Правова інспекція праці