

Правовий захист

Повноваження профспілкового комітету первинної профспілкової організації

та гарантії для працівників, обраних на виборні посади згідно з Кодексом законів про працю України

Витяг із Кодексу законів про працю України

Стаття 12. Сторони колективного договору

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і **первинною профспілковою організацією**, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності — представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Стаття 13. 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 форм, 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, установи, організації (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 трудящих;

умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором.

Якщо власник або уповноважений ним орган (особа) порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або уповноваженому ним органу (особі) подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

Стаття 27. Строк випробування при прийнятті на роботу

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом **первинної профспілкової організації, — шести місяців.**

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.

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 профспілковий орган 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 45. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред’явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

Стаття 52. П’ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи

Для працівників встановлюється п’ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п’ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган **за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням встановленої тривалості робочого тижня** (статті 50 і 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п’ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години. **П’ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів.**

(Стаття 52 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, N 5938-11 від 27.05.88; Законами N 871-12 від 20.03.91, N 3610-12 від 17.11.93, N 1096-IV від 10.07.2003)

Стаття 61. Підсумований облік робочого часу

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, **допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу** з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (статті 50 і 51).

Стаття 64. Необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт

Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації.

Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі **встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.**

Стаття 67. Вихідні дні

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні — один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, **погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.**

Стаття 69. Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях

На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником **або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.**

Стаття 79. Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкликання з відпустки

Черговість надання відпусток визначається графіками, які **затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників.** При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.

Стаття 80. Перенесення щорічної відпустки

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника **та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше**

обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

Стаття 86. Запровадження, заміна і перегляд норм праці

Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Власник або уповноважений ним орган повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми.

Про запровадження нових і зміну чинних норм праці власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до запровадження.

(Стаття 86 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 2240-10 від 29.07.81, N 4617-10 від 24.01.83; Законом N 1096-IV від 10.07.2003)

Стаття 96. Тарифна система оплати праці

Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

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

Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів)

провадиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або уповноваженим ним органом згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган 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 трудовим колективом органом.

Стаття 118. Гарантії для працівників, обраних на виборні посади

Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності — інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.

Стаття 135-2. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність

укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).

Стаття 142. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну

Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і **виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)** на основі типових правил.

Стаття 144. Порядок застосування заохочень

Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним **органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)** підприємства, установи, організації.

Стаття 183. Перерви для годування дитини

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв встановлюються власником або уповноваженим ним органом за **погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)** підприємства, установи, організації і з **врахуванням бажання матері.**

Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

Стаття 193. Норми виробітку для молодих робітників

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми **затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.**

Стаття 200. Участь молодіжних організацій у розгляді питань праці і побуту молоді

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і власник або уповноважений ним орган розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором.

Стаття 246. Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях

Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.

Первинні профспілкові організації здійснюють свої повноваження через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи, а в організаціях, де виборні органи не утворюються, — через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів професійної спілки, який діє в межах прав, наданих Законом

України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та статутом професійної спілки.

У разі якщо на підприємстві, в установі, організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи, організації щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом у порядку, визначеному частиною другою статті 12 цього Кодексу.

Стаття 247. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації

Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:

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 власником або уповноваженим ним органом вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

4) разом з власником або уповноваженим ним органом 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 власником або уповноваженим ним органом 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 розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

8) представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

9) приймає рішення про вимогу до власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

10) надає згоду або відмовляє в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом;

11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;

12) здійснює громадський контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, 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 власником або уповноваженим ним органом 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, 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, організації та колективним договором;

15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів на умовах, передбачених колективним договором або угодою, перевіряє стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей;

16) визначає разом з власником або уповноваженим ним органом відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, веде облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається власникові у розпорядження в інших будинках, здійснює контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників;

17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства.

Виборні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі, організації, мають також інші права, передбачені законодавством України.

Стаття 248. Гарантії діяльності профспілок

Для реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:

1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;

2) вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань;

4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок;

5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;

6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво.

Стаття 249. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо створення умов для діяльності профспілок

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації. Приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною

надається власником або уповноваженим ним органом у порядку, передбаченому колективним договором.

За наявності письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, власник або уповноважений ним орган щомісяця безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок професійної спілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в строки, визначені цим договором чи угодою. Власник або уповноважений ним орган не вправі затримувати перерахування зазначених коштів.

Спори, пов'язані з невиконанням власником або уповноваженим ним органом цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку.

Будинки, приміщення, споруди, в тому числі орендовані, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства, установи, організації та членів їх сімей, а також оздоровчі табори можуть передаватися на договірних засадах у користування профспілковим організаціям цього підприємства, установи, організації.

Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу

Власники або уповноважені ними органи зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

Стаття 251. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в тижневий строк надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

У разі затримки виплати заробітної плати власник або уповноважений ним орган зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її профспілковому органу. У разі відмови власника або уповноваженого ним органу надати таку інформацію чи дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до суду.

Стаття 252. Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів

Працівникам підприємств, установ, 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 профспілкового 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 професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім

випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи 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, якщо це пов'язано із станом здоров'я.

Працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення строку 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, 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 менш як 2 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 власника або уповноваженого ним органу

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

Питання які погоджуються із профспілковим комітетом згідно Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти

Витяг

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

№ 102 від 15.04.93

Зареєстровано в Міністерстві

м.Київ юстиції України

27 травня 1993 р.

за № 56

Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти

4. Визначення ставок (окладів) працівників за розрядами тарифної сітки провадиться з урахуванням їхніх кваліфікаційних вимог.

Посадові оклади встановлюються керівниками на основі діючих кваліфікаційних вимог і тарифних розрядів працівників відповідної кваліфікації з наступною атестацією або тарифікацією згідно з чинним законодавством.

Ставки заробітної плати й посадові оклади педагогічних працівників встановлюються керівниками закладів та установ освіти при тарифікації за наслідками атестації.

Тарифікаційні списки встановленої форми (додатки N1-3) затверджуються **за погодженням із профспілковим комітетом** не пізніше 5 вересня і подаються вищестоящому органу управління.

41. Учителям, іншим працівникам загальноосвітніх навчальних закладів, училищ фізичної культури, а також викладачам загальноосвітніх дисциплін професійно-технічних навчальних закладів за завідування навчальними кабінетами провадиться додаткова оплата в розмірі 10-13 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Конкретний розмір доплат встановлюється керівником навчального **закладу за погодженням з профспілковим комітетом.** (Абзац перший пункту 41 підрозділу В розділу V в редакції Наказу Міністерства освіти і науки N 118 від 24.02.2005)

У школах, школах-інтернатах, училищах фізичної культури, вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації та професійно-технічних навчальних закладах, в яких створені кабінети обчислювальної техніки, вчителям, викладачам та іншим працівникам, на яких покладено обслуговування цієї техніки, провадиться доплата в розмірі 5-10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Конкретний розмір доплати встановлюється керівником

закладу за погодженням з профспілковим комітетом. { Абзац другий пункту 41 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки N 471 (з0675-07) від 11.06.2007 }

52. Керівники установ і закладів освіти мають право в межах фонду заробітної плати (фонду оплати праці) встановлювати:

- **за погодженням з профспілковим комітетом** — доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт, а також за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутніх працівників без обмеження розмірів цих доплат та переліків суміщуваних професій (посад). Конкретний розмір доплат встановлюється з фактично виконаного обсягу робіт. Доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника його штатним заступникам не провадяться;

- доплати за перевищення планової наповнюваності груп вихователям, вчителям-логопедам (вчителям-дефектологам), музичним керівникам, інструкторам з фізкультури, помічникам вихователів та санітаркам -няням дошкільних закладів. Доплати провадяться за фактичну кількість дітей, що відвідували групи понад встановлену норму наповнюваності за минулий місяць, виходячи зі ставки заробітної плати (посадового окладу) відповідного працівника:

- надбавки за високі творчі та виробничі досягнення, залежно від особистого внеску кожного працівника або за виконання особливо важливих (термінових) робіт на строк їх виконання. Керівникам установ і закладів надбавки затверджуються вищестоящими органами управління. Надбавки зменшуються або повністю відміняються при погіршенні якості роботи.

53. Преміювання працівників здійснюється відповідно до положення про преміювання, які затверджуються керівниками установ **за погодженням з профспілковими комітетами.**

Премії, які виплачуються працівникам, максимальними розмірами не обмежуються.

Розміри матеріальної допомоги працівникам визначаються керівником установи **за погодженням з профспілковим комітетом.**

Керівникам установ і закладів розміри премій і матеріальної допомоги встановлюються за погодженням з профспілковим комітетом і вищестоящими органами управління.

58. За наявності в закладах штатних посад бібліотечних працівників за завідування бібліотекою встановлюється доплата в розмірі 5-15 відсотків посадового окладу. Конкретний розмір доплати встановлюється керівником навчального закладу **за погодженням з профспілковим комітетом, ураховуючи розмір фонду підручників, з яким ведеться робота.**

63. Оплата праці педагогічних працівників установ і закладів освіти провадиться виходячи із встановлених ставок заробітної плати (посадових окладів) з урахуванням підвищень, фактичного обсягу педагогічної роботи, доплат та надбавок.

Навчальне навантаження між вчителями, викладачами та іншими педагогічними працівниками розподіляється керівником установи **за погодженням з профспілковим комітетом** залежно від кількості годин, передбачених навчальними планами, наявності відповідних педагогічних кадрів та інших конкретних умов, що склались у закладі.*

64 Адміністрація зобов'язана вжити заходів для заміни відсутнього працівника. Надурочна робота допускається, як виняток, з **дозволу профспілкового комітету.**

Правовий статус комісії по трудових спорах

Комісія по трудових спорах (КТС) є органом, що створюється і функціонує на підприємстві, в установі, організації (далі – підприємство) та призначений розглядати індивідуальні трудові спори, які виникають між працівниками і роботодавцями або уповноваженими ними органами, з приводу порушення законних трудових прав та інтересів працівників.

Правовою основою створення та функціонування КТС є норми Кодексу законів про працю України, закріплені статтями 221–230 Глави XV «Індивідуальні трудові спори» в редакції Закону України від 18 грудня 1992 р. № 2134-ХІІ із наступними змінами і доповненнями. Зазначені норми встановлюють порядок створення та організацію діяльності КТС, її компетенцію та процедуру розгляду індивідуальних трудових спорів, прийняття рішень, їх оскарження й виконання.

Чи є обов'язковим створення КТС на підприємстві згідно з нормами чинного трудового законодавства? Відповідно до частини першої статті 223 КЗпП комісії по трудових спорах обирають на підприємствах, де працюють не менше 15 осіб.

Частиною першою статті 223 КЗпП закріплено також, що КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства. Якщо трудовий колектив виявить ініціативу щодо створення КТС, то власник або уповноважений ним орган не має права перешкоджати створенню та організації діяльності КТС у межах підприємства чи структурного підрозділу. Навпаки, він зобов'язаний створити належні умови для її функціонування. Проте у ситуації, коли трудовий колектив не проявить ініціативу, внаслідок чого на підприємстві не буде створено КТС, ніяких юридичних наслідків чинним законодавством не передбачено.

У зв'язку з вищезазначеним виникають питання щодо застосування норм статті 221 та частини першої статті 224 КЗпП.

Цими нормами встановлено, що трудові спори, які виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, розглядаються КТС та районними, районними у містах, міськими чи міськрайонними судами. До того ж КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, за винятком спорів:

1) які виникають за участю окремих категорій працівників, вказаних у статті 222 КЗпП (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини). Особливості розгляду цих спорів встановлюються спеціальними нормами чинного законодавства;

2) які підлягають відповідно до статті 232 КЗпП безпосередньому розгляду в судах.

До прийняття в 1996 році Конституції України розгляд більшості трудових спорів у суді (за винятком вищезазначеного переліку) здійснювався лише після їх попереднього розгляду у КТС. Відсутність попереднього розгляду була підставою для відмови судом у прийнятті позову від працівника з приводу захисту його трудових прав.

З прийняттям Конституції такий порядок розгляду трудових спорів був фактично скасований нормами статті 124, якою, зокрема, передбачено, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами; делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються; юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Таким чином, на сьогодні будь-який працівник має право за власним бажанням звернутися до суду за захистом своїх порушених прав, зокрема й трудових, без попереднього звернення до будь-яких посадових осіб, органів чи інстанцій, у тому числі й КТС.

Чи означає таке співвідношення норм Конституції України та КЗпП, що всі норми КЗпП стосовно існування та функціонування КТС не діють, а потреба в організації останніх втратила актуальність? Зовсім ні.

Усі норми КЗпП, які не суперечать нормам Конституції України, є чинними. А тому організація діяльності КТС на сьогодні не втратила правового регулювання нормами КЗпП, вона лише набула добровільного, рекомендаційного характеру. Це означає, що КТС уповноважені здійснювати не судову функцію, а функцію досудового розгляду трудового спору (у межах визначеної КЗпП компетенції) з винесенням рішення по суті спору та з можливістю подальшого (навіть примусового) його виконання, якщо таке рішення не оскаржено заінтересованими особами до суду.

Компетенція, порядок створення та організація діяльності КТС визначається нормами КЗпП України. Як зазначалося, КТС є досудовим органом, який розглядає і вирішує трудовий спір, що виник між працівником і роботодавцем.

Трудовий спір підлягає розглядові в КТС, якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом (ст. 224 КЗпП). Ця норма є доволі важливою. По-перше, ті чи інші претензії працівника до власника або уповноваженого ним органу щодо належних умов праці та охорони його трудових прав спершу мають бути пред'явлені до зобов'язальної сторони, яка може добровільно їх або задовольнити, або аргументовано спростувати, у зв'язку з чим причина виникнення спору буде усунена «мирним» шляхом. По-друге, якщо компромісне рішення не знайдено, звернення працівника до власника або уповноваженого органу дасть можливість констатувати факт виникнення індивідуального трудового спору (тобто невирішеної сторонами розбіжності), його предмету та змісту, викладених у письмовій формі, що буде офіційною підставою для звернення до КТС. Слід окремо зауважити, що факт звернення

працівника особисто або за участю профспілкової організації до власника або уповноваженого ним органу з претензією може бути доведений саме у письмовій формі.

Отже, КТС з одного боку, має захистити порушені трудові права працівника, з другого – спростити й прискорити процедуру вирішення спору між працівником і роботодавцем, іноді доволі складну й обтяжливу для обох сторін у разі звернення до судових органів.

Чинне законодавство надає свободу стосовно порядку обрання, чисельності, складу та строку повноважень КТС органу, що її обирає, тобто загальним зборам чи конференції трудового колективу (частина друга ст. 223 КЗпП). Це є доцільним, оскільки всі зазначені питання повинні вирішуватися з урахуванням умов функціонування та діяльності конкретного підприємства.

Окремі рекомендації щодо складу КТС містяться в частинах другій та третій статті 223 КЗпП, де зазначається, що кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства має бути не менше половини її складу. Мета цієї норми – обмежити обрання до складу КТС керівних та адміністративних працівників, оскільки за своїм службовим становищем вони мають захищати переважно інтереси роботодавця.

Комісія обирає зі свого складу голову, його заступників та секретаря. Таким чином, КТС має складатися не менш як із трьох осіб (голови, заступника, секретаря). Доцільно також встановити непарну кількість членів комісії для зручності прийняття рішення більшістю голосів. Загальна ж кількість членів КТС має відповідати чисельності трудового колективу (навіть чи потрібно обирати КТС із кількістю в 9 осіб, якщо на підприємстві працює лише 20 осіб). Для компетентного вирішення трудових спорів до складу КТС доцільно залучити, наприклад, юриста підприємства або представника відділу кадрів, обізнаних з трудовим законодавством, керівників та представників основних структурних підрозділів, які володіють інформацією про виробничу та кадрову ситуацію на місцях та ін.

Законодавством (частина четверта ст. 223 КЗпП) передбачено також можливість створення КТС у разі потреби в окремих структурних підрозділах підприємства. Така необхідність може виникнути на великих підприємствах або в разі територіальної відокремленості (віддаленості) структурних підрозділів. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих самих підставах, що й КТС підприємств. Рішення про створення КТС у структурних підрозділах також приймають загальні збори чи конференція трудового колективу. У таких КТС розгляду та вирішенню підлягають лише ті трудові спори, що належать до компетенції структурного підрозділу.

Оскільки КТС наділені до певної міри владними повноваженнями – вирішують спори та приймають рішення, які мають обов'язковий характер щодо їх виконання, – то необхідним атрибутом їх діяльності є наявність печатки встановленого зразка.

Щодо організаційно-технічного забезпечення КТС (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік і зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) слід зазначити, що згідно з частиною шостою статті 223 КЗпП цей обов'язок покладається на власника або уповноважений ним орган. Це є логічним, оскільки трудовий колектив не має власних коштів, за які може утримувати КТС.

З метою забезпечення ефективності вирішення трудових спорів у досудовому порядку, діяльність КТС регулюється нормами чинного законодавства, якими встановлюються **строки звернення до КТС, порядок і строки розгляду трудового спору, а також порядок прийняття, оскарження та виконання рішення КТС.**

Режим роботи КТС – регулярність і тривалість її засідань – комісія визначає самостійно, виходячи з потреб, особливостей, умов та обсягів роботи. Детально ці питання мають бути закріплені в нормах локального акта – положення про КТС на певному підприємстві або в його структурному підрозділі.

Згідно з чинним законодавством КТС уповноважена розглядати трудові спори щодо захисту трудових прав працівників, які звернулися не пізніше трьох місяців з дня, в який їм стало відомо або вони повинні були дізнатися про порушення свого права, крім спорів про виплату належної їм заробітної плати, які не обмежуються в часі. До того ж, комісія вправі поновити строк, якщо він був пропущений з поважної причини (ст. 225 КЗпП).

Оперативність розгляду трудового спору в КТС забезпечується нормативним обмеженням строків розгляду – 10 днів з дня подання заяви. Цей термін обчислюється у робочих днях, в які комісія здійснює свою діяльність.

Розгляд спору, як правило, здійснюється у присутності сторін – працівника (або іншої особи, яка уповноважена захищати його інтереси) та власника або уповноваженого ним органу. За письмовою заявою працівника, комісія може розглянути спір у його відсутності.

Нез'явлення працівника чи його представника на засідання без поважної причини дає право КТС один раз відкласти засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

У процесі підготовки та розгляду спору КТС, відповідно до частини третьої статті 226 КЗпП, уповноважена здійснювати всі законні дії, необхідні для всебічного та об'єктивного розгляду й вирішення спору: викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки й документи.

Розглядати спір і приймати по ньому рішення КТС уповноважена, якщо на засіданні присутні не менше двох третин її членів.

Будь-кому з членів комісії сторони можуть заявити відвід. Рішення про достатність мотивів та про відсторонення такого члена комісії від участі у розгляді справи вирішується більшістю голосів членів КТС, присутніх на засіданні.

Секретар КТС обов'язково веде протоколи її засідань, які підписують голова (або його заступник) і секретар.

Рішення комісія приймає більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. Копії рішень у триденний строк обов'язково передаються сторонам спору – працівникові і власникові або уповноваженому ним органу.

Рішення КТС може бути оскаржене працівником або власником чи уповноваженим ним органом в суді у десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання КТС чи його копії. Пропущення зазначеного строку допускається через поважні причини, за наявності яких суд може поновити строк і розглянути спір по суті. Крім цього, стаття 228 КЗпП встановлює, що суд може залишити заяву без розгляду, якщо строк не буде поновлено. У такому випадку рішення КТС залишиться в силі.

Законодавством також встановлено строки виконання рішень КТС. Зокрема, стаття 229 КЗпП визначає, що рішення комісії підлягає виконанню власником або уповноваженим ним

органом у триденний строк після закінчення десяти днів, передбачених на його оскарження. Виняток становлять випадки прийняття рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, які підлягають негайному виконанню відповідно до частини п'ятої статті 235 КЗпП.

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення КТС у встановлений термін комісія видає працівникові посвідчення, що має силу виконавчого листа. Зазначене посвідчення передається не пізніше тримісячного строку до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби, де, відповідно до пункту 11 статті 3 Закону України «Про виконавче провадження» від 21 квітня 1999 р. № 606-XIV, підлягає виконанню державним виконавцем у примусовому порядку.

Посвідчення про виконання рішення не видається у разі звернення працівника чи власника або уповноваженого ним органу у вищезазначений для оскарження рішень КТС строк із заявою про вирішення трудового спору до суду.

Враховуючи вищевикладене, можна зробити такі **висновки**.

По-перше, доцільність і необхідність створення КТС на підприємстві можна визначити, лише врахувавши його особливості: кількість найманих працівників, умови праці (чи є вони шкідливими, небезпечними для життя або здоров'я), характер діяльності підприємства, ініціативність і активність трудового колективу, стосунки найманих працівників і власника або уповноваженого ним органу тощо.

По-друге, успіх діяльності КТС, як, втім, і будь-якої іншої організації, значною мірою залежить від її чіткої, добре спланованої організації, компетентного керівництва та матеріального забезпечення, тобто від обох сторін – трудового колективу та власника або уповноваженого ним органу.

По-третє, добре налагоджена діяльність КТС сприятиме як реалізації трудових прав працівників, так і стабілізації стосунків між ними та власником або уповноваженим ним органом, оскільки працівники знатимуть, що захист їх прав та інтересів здійснюється на рівні підприємства. А власник буде впевнений, що працівники спершу, ніж звернутися до суду, використовуватимуть можливість досудового врегулювання спору.