

Дії членів профспілки та профспілкових організацій у конфліктних ситуаціях

Київ-2009

Дане навчально-методичне видання містить добірку практичних рекомендацій та нормативно-правових актів щодо порушень трудових прав.

Воно розраховане на активістів профспілкових організацій, окремих членів профспілок та фахівців у сфері соціально-трудових відносин.

Підготовлено правовим відділом Профспілки працівників оборонної промисловості України.

*Видання здійснено за сприяння Фонду імені Фрідріха Еберта,
Регіональне представництво в Україні та Білорусі*

З М І С Т

ВСТУПНЕ СЛОВО	4
ПЕРЕДМОВА	5
I. ПОРУШЕННЯ ЩОДО ВИПЛАТИ ЗАРПЛАТИ	6
1.1. Затримка виплати зарплати відносно дат виплати, встановлених КД	6
1.2. Затримка виплати зарплати на термін більше 1 місяця	7
II. ПОРУШЕННЯ ЩОДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ	10
2.1. Невиконання умов КД	10
2.2. Ухилення від ведення колективних переговорів	12
2.3. Погіршення умов КД при прийнятті нового	14
III. ЗМЕНШЕННЯ КІЛЬКОСТІ ПРАЦЮЮЧИХ	16
3.1. Примушення працівників до звільнення	16
3.2. Звільнення за згодою сторін	18
3.3. Звільнення за ініціативою адміністрації	20
IV. ПРИХОВАНЕ БЕЗРОБІТТЯ	22
4.1. Неоплачувані простої	22
4.2. Відпустки без збереження заробітної плати	24
4.3. Неповний робочий час	26
4.4. Зміна істотних умов праці (більший об'єм роботи за той самий час, 50% оплати при повному робочому часі, відміна суміщення професій)	28
4.5. Аутсорсинг (займана праця) – виконання роботи працівниками іншого підприємства	30
V. ПОРУШЕННЯ ПРАВ ПРОФСПІЛОК	31
5.1. Неперерахування профспілкових внесків	31
5.2. Неперерахування 0,3% на культурно-масову, фізкультурну і спортивну роботу. ...	33
VI. ІНШІ ВИПАДКИ	35
6.1. Банкрутство, ліквідація підприємств	35
ДОДАТКИ	37
ВИТЯГИ ІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ	126

ВСТУПНЕ СЛОВО

Дане навчально-методичне видання підготовлено на вимогу часу, оскільки нові соціально-економічні реалії в Україні вимагають від профспілок прийняття нагальних відповідних рішень та підвищення ефективності їхньої роботи.

Ця публікація містить у собі теоретичні відомості і практичні рекомендації, приклади конкретних ситуацій, зразки документів, які можуть використовуватися в роботі як профспілками, так і іншими громадськими організаціями, чия діяльність пов'язана з відстоюванням прав і свобод найманого працівника в умовах економічної нестабільності підприємств. Тільки правові знання та всебічна інформованість членів профспілки гарантують своєчасне реагування на різні порушення трудових прав найманих працівників з боку роботодавців.

Умови сьогодення вимагають від профспілкових активістів проводити політику жорсткого правового відстоювання перед роботодавцем права людини праці на одержання платні за свою діяльність і достойного її рівня, права на соціальний захист, права на відповідний соціальний стандарт і т.п. Тому, щоб узгодити інтереси всіх учасників ринку праці, необхідно використовувати цивілізовані засоби, залучати до вирішення проблем усі розвинені інституції.

Наразі стає актуальним взаємодія різних громадських організацій.

Вихід цього посібника є прикладом продовження плідної співпраці між Профспілкою працівників оборонної промисловості України та Фондом імені Фрідріха Еберта і зацікавленості обох сторін у побудові громадянського суспільства й досягненні відповідних соціальних стандартів.

Наша щира подяка всім тим, хто долучився до підготовки та видання посібника.

Олександр Черниш

Голова Профспілки працівників
оборонної промисловості України

Штефан Хробот

Директор Регіонального представництва Фонду
ім. Фрідріха Еберта в Україні та Білорусі

ПЕРЕДМОВА

Цей навчально-методичний посібник розроблено правовим відділом Профспілки працівників оборонної промисловості України, щоб нагадати про можливості (у т.ч. і передбачені законодавством України) реагування на прогнозовані негативні дії роботодавців.

Звичайно, перелік запропонованих ситуацій не є вичерпним. Як не є вичерпним і перелік заходів реагування на них.

Для зручності користування посібник поділено на розділи і підрозділи. Кожен підрозділ присвячений окремим негативним діям роботодавця, які об'єднані за сферами виникнення цих порушень.

Структура кожного підрозділу включає: інформацію щодо норм права, які порушуються незаконними діями; перелік можливих дій членів Профспілки; перелік можливих дій профорганізацій; нормативно-правову базу, яка може використовуватись; посилання на додаткові матеріали і примітки.

Слід наголосити, що запропоновані дії профорганізацій включають в себе як повсякденні заходи, так і рішучі, наступальні дії, такі як страйк, притягнення порушників до відповідальності, включаючи кримінальну, судовий розгляд. Лише виходячи з реальної ситуації, з декількох можливих варіантів можна вибирати той або ті, які найбільше будуть відображати інтереси найманих працівників і підвищувати авторитет Профспілки.

Важливим для нас здається і взаємодія між членами Профспілки і профспілковими працівниками, яка передбачена в запропонованих заходах, а також постійне інформування трудового колективу і його солідарні дії.

Посібник включає в себе зразки різних документів. Відкривши необхідний підрозділ і вибравши дію, яку необхідно застосувати, кожен зможе знайти сторінку, на якій розміщено зразок документа, доречного в даному випадку. Оскільки трапляється, що різні порушення усуваються одним і тим же шляхом або різні заходи передбачають документи одного формату, то деякі зразки містять варіанти, які можна застосовувати в різних випадках, підставивши текст іншого змісту.

Серед зразків документів є звернення і листи. Для того, щоб вони випадково не «загубились» необхідно простежити, щоб звернення було зареєстровано або щоб на другому екземплярі документу стояв підпис відповідальної особи про отримання оригіналу, або звернення необхідно направити рекомендованим листом. Відповіді на звернення відповідальні особи мають, за загальним правилом, не пізніше ніж за місяць.

Бажаємо успіху кожному профспілковому активісту і всім захисникам прав людини праці в їх благородній справі.

Людмила Шевченко

Головний правовий інспектор праці
Профспілки працівників оборонної
промисловості України

I. ПОРУШЕННЯ ЩОДО ВИПЛАТИ ЗАРПЛАТИ

1.1. Затримка виплати зарплати відносно дат виплати, встановлених КД

Яку норму права порушує роботодавець	Ст. 115 КЗп П України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці», відповідний пункт КД	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Особисто письмово чи усно звернутись до роботодавця з вимогою дотримуватись дат виплати заробітної плати.	стор. 37-39
	2. Особисто звернутись до комісії з трудових спорів, до власника, вищестоящої організації, державних органів, представника Верховної Ради з прав людини, до прокурора.	стор. 40-41 42-43 44-45 46-47
	3. Особисто чи колективно письмово чи усно звернутись до профспілкової організації для захисту своїх порушених прав.	стор. 48-49
	4. Самостійно особисто чи колективно письмово звернутись до державної інспекції праці.	стор. 50-51
	5. Особисто чи колективно звернутись до суду за захистом своїх прав.	стор.52
	6. Організовувати чи брати участь у зборах щодо вступу в колективний трудовий спір.	стор.53
Можливі дії профорганізації	1. Скласти акт про затримку виплати зарплати*.	стор.54
	2. Звернутись до адміністрації підприємства з вимогою дотримуватись термінів виплати зарплати і вимагати від керівника притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб, винних у порушенні умов КД.	стор.55-56
	3. Контролювати, чи вчасно виплачується зарплата і чи притягнуто винних осіб до відповідальності.	стор.57
	4. Організовувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор.68
Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень умов колективного договору.	стор.58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящего органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Готуватись до колективного трудового спору у зв'язку з невиконанням умов КД.**	стор. 63

Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Цивільний кодекс України	стор.150
	5. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	6. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	7. Закон України «Про оплату праці»	стор.172
	8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)»	стор.176
	9. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	10. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209
Примітки	* Якщо до профорганізації надійшли чітко оформлені звернення членів Профспілки, які підтверджують факт затримки виплати зарплати, складати акт не обов'язково. ** Профорганізація має право на участь у колективному трудовому спорі, але не обов'язково його очолює.	

1.2. Затримка виплати зарплати на термін більше 1 місяця

Яку норму права порушує роботодавець	Ст. 115 КЗп П України, ст.ст. 22, 24 Закону України «Про оплату праці», відповідний пункт КД	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Особисто письмово чи усно звернутись до роботодавця з вимогою виплатити заборгованість із заробітної плати.	стор. 37-39
	2. Особисто звернутись до комісії із трудових спорів, власника, вищестоящої організації, державних органів, представника Верховної Ради з прав людини, до прокурора.	стор. 40-41 42-43 44-45 46-47
	3. Особисто чи колективно письмово чи усно звернутись до профспілкової організації для захисту своїх порушених прав.	стор. 48-49
	4. Самостійно особисто чи колективно письмово звернутись до державної інспекції праці.	стор. 50-51
	5. Особисто чи колективно звернутись до суду за захистом своїх прав.	стор. 64

	6. Організувати чи брати участь у зборах щодо вступу в колективний трудовий спір.	стор.53
	7. Вимагати звільнення за ч.3 ст.38 КЗпП України.	стор.94
Можливі дії профорганізації	1. Скласти акт про затримку виплати зарплати.	стор.54
	2. Звернутись до адміністрації підприємства з вимогою дотримуватись термінів виплати зарплати і вимагати від керівника притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб, винних у порушенні умов КД.	стор.55-56
	3. Вимагати інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства.	стор.65
	4. Контролювати, чи вчасно виплачується зарплата і чи притягнуто винних осіб до відповідальності.	стор.57
	5. Вимагати проведення і контролювати виплату компенсації та індексації заробітної плати у зв'язку із затримками її виплати.	стор.66
	6. Спільно з адміністрацією скласти графік погашення заборгованості і контролювати його виконання.	стор.67
	7. Організувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор.68
Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень умов колективного договору.	стор.58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящего органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Ініціювати розгляд питання щодо повернення заборгованої заробітної плати на засіданнях регіональних та галузевих комісій з питань погашення заборгованості із заробітної плати.	стор.69
	4. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	5. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор. 70
	6. Звернутись до власника з вимогою звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 71-72
	7. Звернутись до суду, оскаржуючи ігнорування вимоги звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 73

	8. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до кримінальної відповідальності.	стор. 74-75
	9. Представляти інтереси найманого(их) працівника(ів) в суді.	стор. 90-92
	10. Вступити в колективний трудовий спір у зв'язку з невиконанням умов КД.	стор. 76-87
	11. Звернутись до суду з позовом про визнання неплатоспроможним підприємство через заборгованість із заробітної плати*.	стор. 88-89
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Кримінальний кодекс України	стор.149
	5. Цивільний кодекс України	стор.150
	6. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	7. Господарський кодекс України	стор.156
	8. Господарсько-процесуальний кодекс України	стор.157
	9. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	10. Закон України «Про оплату праці»	стор.172
	11. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)»	стор.176
	12. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	13. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»	стор.184
	14. Закон України «Про бухгалтерський облік та звітність в Україні»	стор.191
	15. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.01 №159 «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати»	стор.192
	16. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.03 №1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення»	стор.193
	17. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок	стор.202

	18. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209
	19. Галузева угода	стор.212
Примітки	* Якщо всі інші способи захистити інтереси найманих працівників безнадійні.	

II. ПОРУШЕННЯ ЩОДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

2.1. Невиконання умов Колдоговору

Яку норму права порушує роботодавець	Ст. 9 Закону України «Про колективні договори, угоди», відповідні пункти КД	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Особисто письмово чи усно звернутись до роботодавця з вимогою виконати умови колдоговору.	стор.37-39
	2. Особисто звернутись до комісії із трудових спорів, до власника, вищестоящої організації, державних органів, представника Верховної Ради з прав людини, до прокурора.	стор. 40-41 42-43 44-45 46-47
	3. Особисто чи колективно, письмово чи усно звернутись до профспілкової організації для захисту своїх порушених прав.	стор. 48-49
	4. Самостійно особисто чи колективно письмово звернутись до державної інспекції праці.	стор. 50-51
	5. Особисто чи колективно звернутись до суду за захистом своїх прав.	стор. 90-92
	6. Організувати чи брати участь у колективному трудовому спорі.	стор.53
	7. Вимагати звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП України.	стор.94
Можливі дії профорганізації	1. Контролювати виконання умов колдоговору. Скласти акт про невиконання умов колдоговору.	стор.93
	2. Звернутись до адміністрації підприємства з вимогою виконувати умови колдоговору і притягнути до дисциплінарної відповідальності осіб, винних у порушенні умов КД.	стор.55-56
	3. Контролювати виконання умов КД і притягнення винних осіб до відповідальності.	стор.57
	4. Внести зміни до КД, які дозволять виконати порушені норми в повному обсязі або частково (змінити терміни, джерела, коло осіб тощо)*.	стор.95

	5. Організувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор.68
Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень умов колективного договору.	стор.58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор.70
	5. Звернутись до власника з вимогою звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 71-72
	6. Звернутись до суду, оскаржуючи ігнорування вимоги звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор.73
	7. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до кримінальної відповідальності.	стор. 74-75
	8. Представляти інтереси найманого(их) працівника(ів) в суді.	стор. 90-92
	9. Вступити в колективний трудовий спір у зв'язку з невиконанням умов КД.	стор. 76-87
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Кримінальний кодекс України	стор.149
	5. Цивільний кодекс України	стор.150
	6. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	7. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	8. Закон України «Про колективні договори і угоди»	стор.173
	9. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)»	стор.176

	10. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	11. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок	стор.202
	12. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209
Примітки	* Таку дію слід застосовувати лише тоді, коли невнесення змін до колективного договору може привести до неможливості виконання цього пункту договору взагалі. Наприклад: якщо не перенести терміни виплати компенсації, вона не буде виплачена; якщо не погодитись, що оплачувана відпустка на 1 вересня буде надаватись одному із батьків, а не обом батькам, її не будуть надавати жодному.	

2.2. УХИЛЕННЯ ВІД ВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ

Яку норму права порушує роботодавець	Ст. 17 Закону України «Про колективні договори, угоди»	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Брати активну участь у підготовці і обговоренні проекту колективного договору, давати свої пропозиції. Після узгодження пропозицій з боку найманих працівників підтримувати дії профкому. Свідомо обирати на конференцію делегатів, які будуть захищати інтереси найманих працівників і голосувати згідно з цими інтересами*.	стор.96
	2. Особисто чи колективно письмово чи усно звернутись до профспілкової організації з пропозицією прийняти рішення щодо звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор.98
	3. Організувати чи брати участь у колективному трудовому спорі.	стор.53
Можливі дії профорганізації	1. Ініціювати колективні переговори.	стор.97
	2. Фіксувати факти ухилення адміністрації від ведення переговорів.	стор.98
	3. Звернутись до адміністрації підприємства з вимогою ведення переговорів і притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб, винних в ухиленні від ведення переговорів.	стор.99
	4. Організувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор.68

Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень законодавства.	стор.58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор.59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор.70
	5. Звернутись до власника з вимогою звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 71-72
	6. Звернутись до суду, оскаржуючи ігнорування вимоги звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор.73
	7. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до відповідальності.	стор. 74-75
	8. Вступити в колективний трудовий спір у зв'язку з неукладенням КД.	стор. 76-87
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Цивільний кодекс України	стор.150
	5. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	6. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	7. Закон України «Про колективні договори і угоди»	стор.173
	8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)»	стор.176
	9. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	10. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок	стор.202
	11. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209

	12. Галузева угода	стор.212
Примітки	* Без активної підтримки членами Профспілки явне чи замасковане ухилення від ведення переговорів застосовується адміністрацією на всіх етапах, включаючи конференцію, на якій колдоговір приймається.	

2.3. ПОГІРШЕННЯ УМОВ КД ПРИ ПРИЙНЯТТІ НОВОГО

Яку норму права порушує роботодавець	Ст.16 КЗпП України, ст. 5 Закону України «Про колективні договори, угоди»	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Брати активну участь у підготовці і обговоренні проекту колдоговору, давати свої пропозиції. Після узгодження пропозицій з боку найманих працівників підтримувати дії профкому. Свідомо обирати на конференцію делегатів, які будуть захищати інтереси найманих працівників і голосувати згідно з цими інтересами*.	стор.96
	2. Особисто чи колективно, письмово чи усно звернутись до профспілкової організації для захисту своїх порушених прав.	стор.100
	3. На конференції трудового колективу при прийнятті колдоговору голосувати проти норм, що погіршують становище найманих працівників.	—
	4. Організовувати чи брати участь у колективному трудовому спорі.	стор.53
	5. Особисто чи колективно, письмово чи усно звернутись до профспілкової організації з пропозицією прийняти рішення щодо звільнення керівника підприємства за ст. 45 КЗпП України.	стор.98
	6. Організовувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор.68
Можливі дії профорганізації	1. Проводити роз'яснювальну роботу серед працівників і колективно не допустити погіршення умов колдоговору протягом усього процесу ведення колективних переговорів.	—
	2. Не погоджуватись із погіршенням умов КД — продовжити дію попереднього КД**.	—
	3. Частково погодитись з погіршенням умов КД***.	—
	4. Організовувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор.68

Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень законодавства.	стор.58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор.70
	5. Звернутись до власника з вимогою звільнення керівника підприємства за ст. 45 КЗпП України.	стор. 71-72
	6. Звернутись до суду, оскаржуючи ігнорування вимоги звільнення керівника підприємства за ст. 45 КЗпП України.	стор.73
	7. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до відповідальності.	стор. 74-75
	8. Вступити в колективний трудовий спір у зв'язку з погіршенням умов КД.	стор. 76-87
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Цивільний кодекс України	стор.150
	5. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	6. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	7. Закон України «Про колективні договори і угоди»	стор.173
	8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)»	стор.176
	9. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	10. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок	стор.202
	11. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209
	12. Галузева угода	стор.212

Примітки	<p>* Активне відстоювання членами Профспілки своїх інтересів на всіх етапах колективних переговорів, включаючи конференцію трудового колективу, допоможе запобігти погіршенню умов колдоговору.</p> <p>** Якщо проект нового колдоговору гірший, ніж діючий і немає можливості цю ситуацію змінити — необхідно використати ст. ч. 2 ст. 17 КЗпП України щодо дії чинного колдоговору до укладення нового і новий не приймати.</p> <p>*** Маються на увазі випадки, коли продовження дії чинного договору не дасть можливості зберегти надання пільг працівникам у повному обсязі, але можливо зберегти їх частково (надавши певним категоріям, змінивши терміни, частково зменшивши розміри), при цьому зберігши рівень вищий, ніж передбачено законодавством і Галузевою угодою.</p>
----------	---

III. ЗМЕНШЕННЯ КІЛЬКОСТІ ПРАЦЮЮЧИХ

3.1. Примушення працівників до звільнення

Яку норму права порушує роботодавець	Ст. 43 Конституції України, ст. 5(1) КЗпП України	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Особисто письмово звернутись до профспілкової організації для захисту своїх порушених прав.	стор. 102
	2. Особисто письмово звернутись до державної інспекції праці для захисту своїх порушених прав.	стор. 103-104
	3. Особисто письмово звернутись до суду для захисту своїх порушених прав.	стор. 90-92
Можливі дії профорганізації	1. Контролювати виконання зобов'язань роботодавця проінформувати профспілкову організацію не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих звільнень і проведення консультацій щодо запобігання звільнень.	стор.105
	2. Для запобігання порушень разом з адміністрацією розглянути питання оптимізації зайнятості.	стор.106
	3. Вимагати проведення загальних зборів або конференції, на якій адміністрація повинна представити план своїх дій.	стор.107
	4. Вносити пропозиції органам державної влади, місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням, службі зайнятості про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів із вивільнення працівників*.	стор.108

	5. Стежити за використанням можливості прийняти рішення про зупинення вивільнення працівників з повною або частковою компенсацією підприємству понесених витрат і компенсацією 50% витрат на перенавчання працівників.	стор.109
	6. Проводити серед працівників роз'яснювальну роботу про наслідки звільнення за власним бажанням.	—
	7. Контролювати законність звільнення, у т.ч. своєчасність видачі розрахунку і трудової книжки.	стор.110
	8. Організовувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор.68
Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень законодавства.	стор.58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор.70
	5. Звернутись до власника з вимогою звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор.71-72
	6. Звернутись до суду, оскаржуючи ігнорування вимоги звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор.73
	7. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до відповідальності.	стор. 74-75
	8. Представляти інтереси найманого працівника в суді.	стор. 90-92
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Цивільний кодекс України	стор.150
	5. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	6. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	7. Закон України «Про зайнятість населення»	стор.177
	8. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182

	9. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок	стор.202
	10. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209
	11. Галузева угода	стор.212
Примітки	* Пропозиції обов'язкові для розгляду.	

3.2. ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ЗГОДОЮ СТОРІН

Яку норму права може порушити роботодавець	П. 1 ст. 36 КЗпП України	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Особисто письмово звернутись до профспілкової організації для захисту своїх порушених прав.	стор. 102
	2. Особисто письмово звернутись до державної інспекції праці для захисту своїх порушених прав.	стор. 103-104
	3. Особисто письмово звернутись до суду для захисту своїх порушених прав.	стор. 90-92
	4. Підтримати пропозиції профорганізації щодо внесення змін і доповнень до колективного договору.	стор. 111
Можливі дії профорганізації	1. Контролювати виконання зобов'язань роботодавця проінформувати профспілкову організацію не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих звільнень і проведення консультацій щодо запобігання звільнень.	стор. 105
	2. Для запобігання порушень разом з адміністрацією розглянути питання оптимізації зайнятості.	стор. 106
	3. Вимагати проведення загальних зборів або конференції, на якій адміністрація повинна представити план своїх дій.	стор. 107
	4. Вносити пропозиції органам державної влади, місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів з вивільнення працівників*.	стор. 108
	5. Стежити за використанням можливості прийняти рішення про зупинення вивільнення працівників з повною або частковою компенсацією підприємству понесених витрат і компенсацією 50% витрат на перенавчання працівників.	стор. 109

	6. Проводити серед працівників роз'яснювальну роботу про наслідки звільнення за згодою сторін.	—
	7. Здійснити заходи щодо внесення в колдоговір норм, що надають працівникам додаткові гарантії при звільненні за згодою сторін.	стор. 111
	8. Контролювати законність звільнення, у т.ч. своєчасність видачі розрахунку і трудової книжки.	стор. 110
	9. Організовувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор.68
Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень законодавства.	стор. 58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор.70
	5. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до відповідальності.	стор. 74-75
	6. Представляти інтереси найманого працівника в суді.	стор. 90-92
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Цивільний кодекс України	стор.150
	5. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	6. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	7. Закон України «Про зайнятість населення»	стор.177
	8. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	9. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209
Примітки	* Пропозиції обов'язкові для розгляду.	

3.3. ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ АДМІНІСТРАЦІЇ

Яку норму права порушує роботодавець	Ст.40-43(1) КЗпП України	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Особисто письмово звернутись до профспілкової організації для захисту своїх порушених прав.	стор. 102
	2. Особисто письмово звернутись до державної інспекції праці для захисту своїх порушених прав.	стор. 103-104
	3. Особисто письмово звернутись до суду для захисту своїх порушених прав.	стор. 90-92
	4. Підтримати пропозиції профорганізації щодо внесення змін до колективного договору.	стор. 111
Можливі дії профорганізації	1. Контролювати виконання зобов'язань роботодавця проінформувати профспілкову організацію не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих звільнень і проведення консультацій щодо запобігання звільнень.	стор. 105
	2. Для запобігання порушень разом з адміністрацією розглянути питання оптимізації зайнятості.	стор. 106
	3. Вимагати проведення загальних зборів або конференції, на якій адміністрація повинна представити план своїх дій.	стор. 107
	4. Вносити пропозиції органам державної влади, місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів із звільнення працівників*.	стор. 108
	5. Стежити за використанням можливості прийняти рішення про зупинення звільнення працівників з повною або частковою компенсацією підприємству понесених витрат і компенсацією 50% витрат на перенавчання працівників.	стор. 109
	6. Проводити серед працівників роз'яснювальну роботу про наслідки звільнення за ініціативою власника.	—
	7. Дотримуватись порядку надання згоди на звільнення працівників за п.1 ст.40 КЗпП України, у т.ч. контролювати надання переваг при залишенні на роботі і гарантій профспілковим працівникам, своєчасне попередження про наступне звільнення, пропозиції іншої роботи .	стор. 112-114
	8. Здійснити заходи щодо внесення в колективний договір норм, що надають працівникам додаткові гарантії при звільненні за ініціативою власника	стор. 111

	9. Контролювати законність звільнення, у т.ч. повідомлення служби зайнятості про наступне і фактичне звільнення працівників, своєчасність розрахунку, виплати вихідної допомоги і видачі трудової книжки.	стор. 110
	10. Організовувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор. 68
Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень законодавства.	стор. 58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор. 70
	5. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до відповідальності.	стор. 74-75
	6. Представляти інтереси найманого працівника в суді.	стор. 90-92
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Цивільний кодекс України	стор.150
	5. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	6. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	7. Закон України «Про зайнятість населення»	стор.177
	8. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	9. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209
Примітки	* Пропозиції обов'язкові для розгляду.	

IV. ПРИХОВАНЕ БЕЗРОБІТТЯ

4.1. Неоплачувані простої

Яку норму права порушує роботодавець	Ст.34, 113 КЗпП України	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Особисто письмово чи усно звернутись до роботодавця з вимогою дотримуватись дат виплати заробітної плати.	стор. 37-39
	2. Відмовитися від дорученої роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника, виробничого середовища чи довкілля*.	стор. 115
	3. Особисто звернутись до комісії з трудових спорів, до власника, вищестоящої організації, державних органів, представника Верховної Ради з прав людини, до прокурора	стор. 40-41 42-43 44-45 46-47
	4. Особисто письмово звернутись до профспілкової організації для захисту своїх порушених прав.	стор. 48-49
	5. Особисто письмово звернутись до державної інспекції праці для захисту своїх порушених прав.	стор. 50-51
	6. Особисто письмово звернутись до суду для захисту своїх порушених прав.	стор. 90-92
	7. Підтримати пропозиції профорганізації щодо внесення змін до колективного договору.	стор. 111
	8. Вимагати звільнення за ч.3 ст.38 КЗпП України.	стор.94
Можливі дії профорганізації	1. Для запобігання порушень разом з адміністрацією розглянути питання оптимізації зайнятості в частині виробничого завантаження працівників.	стор. 106
	2. Вимагати проведення загальних зборів або конференції, на якій адміністрація повинна представити план своїх дій.	стор. 107
	3. Стежити за використанням можливості компенсації службою зайнятості 50% витрат на перенавчання працівників.	стор. 109
	4. Проводити серед працівників роз'яснювальну роботу про оплату простою.	—
	5. Контролювати забезпечення адміністрацією необхідної виробничої зайнятості, дотримання порядку оплати простою і притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності.	стор. 54-57
	6. Здійснити заходи щодо внесення в колективний договір норм, що надають працівникам додаткові гарантії при простої.	стор. 111

	7. Разом із спеціалістами з охорони праці фіксувати виробничі ситуації, небезпечні для життя чи здоров'я працівників, виробничого середовища чи довкілля, контролювати проведення доплат до попереднього середнього заробітку.	стор. 116
	8. Організовувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор. 68
Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень законодавства.	стор. 58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор. 70
	5. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до відповідальності.	стор. 74-75
	6. Представляти інтереси найманого працівника в суді.	стор. 90-92
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Цивільний кодекс України	стор.150
	5. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	6. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	7. Закон України «Про оплату праці»	стор.172
	8. Закон України «Про зайнятість населення»	стор.177
	9. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	10. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209

4.2. ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ*

Яку норму права порушує роботодавець	Ст.84 КЗпП України, ст.ст.25, 26 Закону України «Про відпустки»	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Особисто письмово чи усно звернутись до роботодавця з вимогою дотримуватись дат виплати заробітної плати.	стор. 37-39
	2. Особисто звернутись до комісії з трудових спорів, до власника, вищестоящої організації, державних органів, представника Верховної Ради з прав людини, до прокурора.	стор. 40-41 42-43 44-45 46-47
	3. Особисто письмово звернутись до профспілкової організації для захисту своїх порушених прав.	стор. 48-49
	4. Особисто письмово звернутись до державної інспекції праці для захисту своїх порушених прав.	стор. 50-51
	5. Особисто письмово звернутись до суду для захисту своїх порушених прав.	стор. 90-92
	6. Підтримати пропозиції профорганізації щодо внесення змін до колективного договору.	стор. 111
Можливі дії профорганізації	1. Для запобігання порушень разом з адміністрацією розглянути питання оптимізації зайнятості в частині виробничого завантаження працівників.	стор. 106
	2. Вимагати проведення загальних зборів або конференції, на якій адміністрація повинна представити план своїх дій.	стор. 107
	3. Стежити за використанням можливості компенсації службою зайнятості 50% витрат на перенавчання працівників.	стор. 109
	4. Проводити серед працівників роз'яснювальну роботу про порядок надання відпусток без збереження заробітної плати*.	—
	5. Контролювати забезпечення адміністрацією необхідної виробничої зайнятості і дотримання порядку надання відпусток без збереження заробітної плати і притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності	стор. 54-57
	6. Здійснити заходи щодо внесення в колективні договори норм, що надають працівникам додаткові гарантії при наданні відпусток без збереження заробітної плати.	стор. 111
	7. Організовувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор. 68

Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень законодавства.	стор. 58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор. 70
	5. Звернутись до власника з вимогою звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 71-72
	6. Звернутись до суду, оскаржуючи ігнорування вимоги звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 73
	7. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до відповідальності.	стор. 74-75
	8. Представляти інтереси найманого працівника в суді.	стор. 90-92
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Цивільний кодекс України	стор.150
	5. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	6. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	7. Закон України «Про зайнятість населення»	стор.177
	8. Закон України «Про відпустки»	стор.180
	9. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	10. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209
Примітки	* Надання таких відпусток за ініціативою адміністрації не передбачено.	

4.3. НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС

Яку норму права порушує роботодавець	Ч.1 ст.32*, ст.56 КЗпП України**	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Особисто письмово чи усно звернутись до роботодавця з вимогою дотримуватись дат виплати заробітної плати.	стор. 37-39
	2. Особисто звернутись до комісії з трудових спорів, до власника, вищестоящої організації, державних органів, представника Верховної Ради з прав людини, до прокурора.	стор. 40-41 42-43 44-45 46-47
	3. Особисто письмово звернутись до профспілкової організації для захисту своїх порушених прав.	стор. 48-49
	4. Особисто письмово звернутись до державної інспекції праці для захисту своїх порушених прав.	стор. 50-51
	5. Особисто письмово звернутись до суду для захисту своїх порушених прав.	стор. 90-92
	6. Підтримати пропозиції профорганізації щодо внесення змін до колективного договору.	стор. 111
Можливі дії профорганізації	1. Для запобігання порушень разом з адміністрацією розглянути питання оптимізації зайнятості в частині виробничого завантаження працівників.	стор. 106
	2. Вимагати проведення загальних зборів або конференції, на якій адміністрація повинна представити план своїх дій.	стор. 107
	3. Стежити за використанням можливості компенсації службою зайнятості 50% витрат на перенавчання працівників.	стор. 109
	4. Проводити серед працівників роз'яснювальну роботу про встановлення неповного робочого часу.	—
	5. Контролювати забезпечення адміністрацією необхідної виробничої зайнятості і дотримання порядку встановлення неповного робочого часу, у тому числі особистого ознайомлення працівника з наказом про встановлення іншого режиму роботи не менше ніж за 2 місяці до введення змін і притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності.	стор. 54-57
	6. Здійснити заходи щодо внесення в колективний договір норм, що надають працівникам додаткові гарантії при встановленні неповного робочого часу.	стор. 111
	7. Організувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор. 68

Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень законодавства.	стор. 58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор. 70
	5. Звернутись до власника з вимогою звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 71-72
	6. Звернутись до суду, оскаржуючи ігнорування вимоги звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 73
	7. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до відповідальності.	стор. 74-75
	8. Представляти інтереси найманого працівника в суді.	стор. 90-92
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Цивільний кодекс України	стор.150
	5. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	6. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	7. Закон України «Про оплату праці»	стор.172
	8. Закон України «Про зайнятість населення»	стор.177
	9. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	10. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209
Примітки	* За ініціативою адміністрації у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. ** За угодою сторін.	

4.4. ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ (БІЛЬШИЙ ОБ'ЄМ РОБОТИ ЗА ТОЙ САМИЙ ЧАС, 50% ОПЛАТИ ПРИ ПОВНОМУ РОБОЧОМУ ЧАСІ, ВІДМІНА СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ)

Яку норму права порушує роботодавець	Ст.85-92 КЗпП України	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Особисто письмово чи усно звернутись до роботодавця з вимогою дотримуватись дат виплати заробітної плати.	стор. 37-39
	2. Особисто звернутись до комісії з трудових спорів, до власника, вищестоящої організації, державних органів, представника Верховної Ради з прав людини, до прокурора.	стор. 40-41 42-43 44-45 46-47
	3. Особисто письмово звернутись до профспілкової організації для захисту своїх порушених прав.	стор. 48-49
	4. Особисто письмово звернутись до державної інспекції праці для захисту своїх порушених прав.	стор. 50-51
	5. Особисто письмово звернутись до суду для захисту своїх порушених прав.	стор. 90-92
	6. Підтримати пропозиції профорганізації щодо внесення змін до колективного договору.	стор. 111
Можливі дії профорганізації	1. Для запобігання порушень разом з адміністрацією розглянути питання оптимізації зайнятості в частині виробничого завантаження працівників	стор. 106
	2. Вимагати проведення загальних зборів або конференції, на якій адміністрація повинна представити план своїх дій.	стор. 107
	3. Стежити за використанням можливості компенсації службою зайнятості 50% витрат на перенавчання працівників.	стор. 109
	4. Проводити серед працівників роз'яснювальну роботу про нормування праці.	—
	5. Контролювати забезпечення адміністрацією необхідної виробничої зайнятості і дотримання порядку нормування праці та зміни істотних умов трудового договору і притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності.	стор. 54-56
	6. Здійснити заходи щодо внесення в колективні договори норм, що надають працівникам додаткові гарантії при встановленні нових норм праці чи зміні істотних умов праці.	стор. 111
	7. Організувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор. 68

Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень законодавства.	стор. 58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор. 70
	5. Звернутись до власника з вимогою звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 71-72
	6. Звернутись до суду, оскаржуючи ігнорування вимоги звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 73
	7. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до відповідальності.	стор. 74-75
	8. Представляти інтереси найманого працівника в суді.	стор. 90-92
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Цивільний кодекс України	стор.150
	5. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	6. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	7. Закон України «Про зайнятість населення»	стор.177
	8. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	9. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209

4.5. АУТСОРСИНГ (ЗАЙМАНА ПРАЦЯ) — ВИКОНАННЯ РОБОТИ ПРАЦІВНИКАМИ ІНШОГО ПІДПРИЄМСТВА

Яку норму права порушує роботодавець	Ст.43 Конституції України	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Підтримати пропозиції профорганізації щодо внесення змін до колективного договору.	стор. 111
Можливі дії профорганізації	1. Для запобігання порушень прав працівників підприємства разом з адміністрацією розглянути питання оптимізації зайнятості в частині виробничого завантаження працівників.	стор. 106
	2. Вимагати проведення загальних зборів або конференції, на якій адміністрація повинна представити план своїх дій.	стор. 107
	3. Стежити за використанням можливості компенсації службою зайнятості 50% витрат на перенавчання працівників.	стор. 109
	4. Проводити серед працівників роз'яснювальну роботу про аутсорсинг.	—
	5. Контролювати забезпечення адміністрацією необхідної виробничої зайнятості працівників підприємства.	стор. 110
	6. Здійснити заходи щодо внесення в колективний договір норм, що надають працівникам підприємства перевагу у виконанні роботи.	стор. 111
	7. Організувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор. 68
Інші дії профорганізації		
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	3. Закон України «Про колективні договори і угоди»	стор.173
	4. Закон України «Про зайнятість населення»	стор.177
	5. Галузева угода	стор.212

V. ПОРУШЕННЯ ПРАВ ПРОФСПЛОК

5.1. Неперерахування профспілкових внесків

Яку норму права порушує роботодавець	Ч.3 ст.249 КЗпП України	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. Написати заяву про перерахування профспілкових внесків.	стор. 117
	2. На конференції трудового колективу підтримувати пропозиції профорганізації щодо безготівкового перерахування профспілкових внесків відповідно до укладеного договору і довідки розподілу до нього.	стор. 111
	3. Особисто письмово звернутись до суду для захисту своїх порушених прав.	стор. 90-92
	4. Вимагати звільнення за ч.3 ст.38 КЗпП України.	стор.94
Можливі дії профорганізації	1. Домогтись включення до колективного договору норм щодо безготівкового перерахування профспілкових внесків.	стор. 118-119
	2. Контролювати своєчасність перерахування профвнесків.	стор. 120
	3. Скласти графік погашення заборгованості і контролювати його виконання.	стор. 67
	4. Пред'явити претензію до підприємства про стягнення заборгованості по перерахуванню профвнесків	стор. 121
	5. Організувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор. 68
Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень законодавства.	стор. 58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор. 70
	5. Звернутись до власника з вимогою звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 71-72
	6. Звернутись до суду, оскаржуючи ігнорування вимоги звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 73

	7. Захищати порушені права Профспілки в господарському суді.	стор. 122
	8. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до кримінальної відповідальності.	стор. 74-75
	9. Представляти інтереси найманих працівників у суді.	стор. 90-92
	10. Вступити в колективний трудовий спір.	стор. 76-87
	11. Звернутись до суду з позовом про визнання неплатоспроможним підприємство через заборгованість із заробітної плати перераховувати профвнески і 0,3% на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу*.	стор. 88-89
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Цивільний кодекс України	стор.150
	5. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	6. Господарський кодекс України	стор.156
	7. Господарсько-процесуальний кодекс України	стор.157
	8. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	9. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)»	стор.176
	10. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	11. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»	стор.184
	12. Закон України «Про бухгалтерський облік та звітність в Україні»	стор.191
	13. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок	стор.202
	14. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209
	15. Галузева угода	стор.212
Примітки	* Якщо всі інші способи захистити інтереси найманих працівників і Профспілки безнадійні.	

5.2. НЕПЕРЕРАХУВАННЯ 0,3% НА КУЛЬТУРНО-МАСОВУ, ФІЗКУЛЬТУРНУ І ОЗДОРОВЧУ РОБОТУ

Яку норму права порушує роботодавець	Ст.250 КЗпП України	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. На конференції трудового колективу підтримувати пропозиції профорганізації щодо перерахування коштів на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу.	стор. 111
Можливі дії профорганізації	1. Домогтися включення до колективного договору норм щодо перерахування коштів на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу.	стор. 118-119
	2. Контролювати своєчасність перерахування коштів на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу.	стор. 120
	3. Скласти графік погашення заборгованості і контролювати його виконання	стор. 67
	4. Пред'явити претензію підприємству про стягнення заборгованості по перерахуванню коштів на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу.	стор. 121
	5. Організувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор. 68
Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень законодавства.	стор. 58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор. 70
	5. Звернутись до власника з вимогою звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 71-72
	6. Звернутись до суду, оскаржуючи ігнорування вимоги звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 73
	7. Захищати порушені права профспілкової організації в господарському суді.	стор. 122
	8. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до кримінальної відповідальності.	стор. 74-75

	9. Вступити в колективний трудовий спір у зв'язку з невиконанням умов КД.	стор. 76-87
	10. Звернутись до суду з позовом про визнання неплатоспроможним підприємство через заборгованість із заробітної плати перераховувати профвнески і 0,3% на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу*.	стор. 88-89
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Кримінальний кодекс України	стор.149
	5. Цивільний кодекс України	стор.150
	6. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	7. Господарський кодекс України	стор.156
	8. Господарсько-процесуальний кодекс України	стор.157
	9. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	10. Закон України «Про колективні договори і угоди»	стор.173
	11. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)»	стор.176
	12. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	13. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»	стор.184
	14. Закон України «Про бухгалтерський облік та звітність в Україні»	стор.191
	15. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок	стор.202
	16. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209
	17. Галузева угода	стор.212
Примітки	* Якщо всі інші способи захистити інтереси найманих працівників і Профспілки безнадійні.	

VI. ІНШІ ВИПАДКИ

6.1. Банкрутство, ліквідація підприємств

Яку норму права може бути порушено	Ст.43 Конституції України	Додаткові матеріали
Можливі дії члена Профспілки	1. На конференції трудового колективу підтримувати пропозиції профорганізації щодо додаткових гарантій працівникам при банкрутстві і ліквідації підприємства.	стор. 111
	2. Особисто письмово звернутись до суду для захисту своїх порушених прав.	стор. 90-92
	3. Заявити свої вимоги кредитора до підприємства (щодо заборгованості по заробітній платі)	стор. 123
Можливі дії профорганізації	1. Домогтись включення до колективного договору норм щодо додаткових гарантій працівникам при банкрутстві і ліквідації підприємства.	стор. 111
	2. Проводити серед працівників роз'яснювальну роботу про наслідки банкрутства та ліквідації підприємства.	—
	3. Заявити свої вимоги кредитора до підприємства (щодо заборгованості по профспілковим внескам і 0,3% на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу).	стор. 124
	4. Представляти інтереси працівників підприємства і профорганізації в комітеті кредиторів.	стор. 125
	5. Здійснювати контроль за законністю дій адміністрації при ліквідації підприємства.	стор.57
	6. Захищати порушені права членів Профспілки в суді.	стор. 90-92
	7. Організовувати та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації на захист прав та інтересів працівників.	стор. 68
Інші дії профорганізації	1. Звернутись до роботодавця з поданням про усунення порушень законодавства.	стор. 58
	2. Звернутись до власника підприємства або до вищестоящого органу з вимогою притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності.	стор. 59-60
	3. Звернутись до державної інспекції праці для притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності.	стор. 61-62
	4. Звернутись до суду, оскаржуючи дії посадових осіб, які не усунули порушення, щодо яких було направлено подання.	стор. 70
	5. Звернутись до власника з вимогою звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 71-72

	6. Звернутись до суду, оскаржуючи ігнорування вимоги звільнення керівника підприємства за ст.45 КЗпП України.	стор. 73
	7. Звернутись до прокуратури щодо притягнення керівника підприємства до відповідальності.	стор. 74-75
	8. Представляти інтереси найманого працівника в суді.	стор. 90-92
	9. Вступити в колективний трудовий спір.	стор. 76-87
	10. Звернутись до суду з позовом про визнання неплатоспроможним підприємство через заборгованість із заробітної плати перераховувати профвнески і 0,3% на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу*.	стор. 88-89
Нормативно-правові акти, які можна використовувати	1. Конституція України	стор.126
	2. КЗпП України	стор.127
	3. Кодекс України про адміністративні правопорушення	стор.147
	4. Цивільний кодекс України	стор.150
	5. Цивільно-процесуальний кодекс України	стор.152
	6. Господарський кодекс України	стор.156
	7. Господарсько-процесуальний кодекс України	стор.157
	8. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	стор.161
	9. Закон України «Про колективні договори і угоди»	стор.173
	10. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)»	стор.176
	11. Закон України «Про прокуратуру»	стор.182
	12. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»	стор.184
	13. Закон України «Про бухгалтерський облік та звітність в Україні»	стор.191
	14. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок	стор.202
	15. Угода про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок України у здійсненні державного та громадського контролю за додержанням законодавства про працю	стор.209
	16. Галузева угода	стор.212
Примітки	* Якщо всі інші способи захистити інтереси найманих працівників і Профспілки безнадійні.	

ЗРАЗОК

ДОДАТКИ

Директору (або інша назва посади

керівника підприємства) _____

(назва підприємства)

(прізвище, ім'я, по батькові)

(прізвище, ім'я, по батькові заявника(ів))

(професія чи посада, підрозділ, де працює(ють))

ЗАЯВА

Відповідно до ст.115 КЗпП України, ст.24 Закону України «Про оплату праці» і п. _____ колективного договору нашого підприємства на _____ рік адміністрація підприємства зобов'язана проводити виплату заробітної плати _____ і _____. Заробітна плата за _____ (вказати місяць і рік) фактично виплачена _____ (вказати дати).

Вимагаю(ємо) припинити порушення моїх (наших) трудових прав*.

В іншому випадку я (ми) буду(ємо) вимушений(і) відповідно до чинного законодавства звернутись за захистом своїх прав до _____ (КТС, профспілкової організації, суду, державних органів, представника Верховної Ради з прав людини, прокурора та інш.)

_____ (дата)

_____ (підпис)

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушення, описаного в розділі 1.1. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
*	1.2.	Виділений курсивом текст доповнити словами: «Таким чином зарплата не отримана більше місяця, а саме _____ (вказати термін затримки)».	
*	2.1.	«Відповідно до п. _____ колективного договору нашого підприємства та додатку №11 до нього я (ми) маю(ємо) право на отримання молока та спецхарчування**. Починаючи з 18 грудня 2008 року я (ми) не отримую(ємо) ні того, ні іншого. У зв'язку з викладеним вимагаю(ємо) припинити порушення моїх (наших) трудових прав. Вважаю(ємо), що адміністрація повинна негайно відновити видачу мені (нам) та іншим працівникам підприємства молока і спецхарчування, а також компенсувати мені (нам) вартість цих продуктів за час із 18 грудня 2008 року по день відновлення видачі».	** Або інші права, передбачені колективним договором.

*	3.1.	<p>«12 січня 2009 р. я вийшла на роботу відповідно до графіка роботи нашого цеху. Однак начальник цеху Селезень М.І. до роботи мене не допустив і сказав, що мене звільняють.</p> <p>Так як мені нічого про цей намір адміністрації не було відомо, я звернулась до відділу кадрів із скаргою на начальника цеху.</p> <p>Інспектор відділу кадрів Петрова В.В. підтвердила слова Селезня М.І. і запропонувала мені написати заяву за власним бажанням.</p> <p>До роботи мене так і не допускають.</p> <p>Мої спроби потрапити на прийом до директора підприємства не мали успіху. Вимагаю негайно припинити порушення чинного законодавства і допустити мене до роботи».</p>	
*	3.2.	<p>«06.01.09 до мене звернувся начальник відділу кадрів з пропозицією звільнитись з 12.01.09. за згодою сторін. Я знаю, що замовлень на виготовлення продукції немає, а значить роботи найближчим часом не буде. Колективним договором нашого підприємства передбачено виплату вихідної допомоги в розмірі тримісячного середнього заробітку. Враховуючи це, я погодився.</p> <p>Однак, прийшовши сьогодні за розрахунком, я побачив, що вихідна допомога мені не нарахована. На моє здивування спочатку касир, а потім і головний бухгалтер відповіли, що ніяка вихідна допомога виплачуватись не буде, оскільки немає грошей.</p> <p>Вимагаю негайно припинити порушення чинного законодавства і виплатити мені вихідну допомогу або скасувати наказ про звільнення і допустити мене до роботи».</p>	
*	3.3.	<p>«Адміністрація підприємства грубо порушує мої трудові права, а саме не дотримується порядку звільнення працівників за ініціативою адміністрації за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Я була попереджена про наступне звільнення лише 26 грудня, а сьогодні, 12.01.09, мене вже ознайомили з наказом про звільнення з сьогоднішнього дня.</p> <p>Вимагаю негайно припинити порушення чинного законодавства, скасувати наказ про звільнення і допустити мене до роботи».</p>	
*	4.1.	<p>*** «З 12 грудня 2008 року по теперішній час наш цех працює нестабільно. Робота є не кожен день і не для всіх працівників. Я, наприклад, у грудні працював лише 10 днів. І, як виявилось, не отримав компенсацію за час вимушеного простою не з моєї вини, що є порушенням статей 34 і 113 КЗпП України. Заборгованість підприємства мені складає _____ грн., що вимагаю негайно мені виплатити».</p>	<p>*** Заяви, які стосуються не лише поновлення порушених прав взагалі, а й індивідуальної компенсації, краще подавати персонально. Якщо звернення колективне, необхідно вказати подробиці щодо кожного заявника</p>
*	4.2.	<p>«Як мені (нам) стало відомо 2 січня 2009 року, адміністрація підприємства 23.12.08 видала наказ про надання мені (нам) відпустки без збереження заробітної плати з 02.01.09 по 31.01.09.</p> <p>Вважаю(ємо) це порушенням ст. 84 КЗпП України і ст. 25 Закону України «Про відпустки», оскільки адміністрація не може бути ініціатором такої відпустки і ця відпустка не повинна перевищувати 15 днів на рік. Вимагаю(ємо) відмінити вищеназваний наказ, припинити порушення законодавства».</p>	

*	4.3.	<p>**** «23.12.08 я (ми) звернулась(лись) до адміністрації підприємства з проханням встановити мені (нам) неповний робочий час — чотири робочі дні.</p> <p>Однак 25.12.08 мене (нас) ознайомили з наказом, відповідно до якого встановлюється інший графік роботи — три дні на тиждень.</p> <p>Вважаю(ємо), що це є порушенням ст. 56 КЗпП України, відповідно до якої неповний робочий час встановлюється за погодженням між сторонами трудового договору. Вимагаю(ємо) видати наказ, який відповідає досягнутим домовленостям і тим самим припинити порушення законодавства».</p>	**** Можливі два варіанти, так як неповний робочий час може бути встановлено двома шляхами — див. 4.4.
*	4.4.	<p>«Наказом № _____ від _____ мені(нам) з 02.01.09 встановлено графік роботи 4 дні на тиждень.</p> <p>Вважаю(ємо) це порушенням ст. 32 КЗпП України, оскільки я(ми) не був(були) попереджений(ні) про такі зміни істотних умов праці за 2 місяці і вимагаю(ємо) відмінити незаконний наказ».</p>	

ЗРАЗОК

Голові Комісії із трудових спорів

(назва підприємства)

(прізвище, ім'я, по батькові)

(прізвище, ім'я, по батькові заявника(ків))

(професія чи посада, підрозділ, де працює(ють))

З А Я В А

Відповідно до ст.115 КЗпП України, ст.24 Закону України «Про оплату праці» і п. _____ колективного договору нашого підприємства на _____ рік адміністрація підприємства зобов'язана проводити виплату заробітної плати _____ і _____. Заробітна плата за _____ (вказати місяць і рік) фактично виплачена _____ (вказати дати).*

Мої (наші) законні вимоги припинити порушення моїх (наших) трудових прав адміністрацією підприємства до теперішнього часу не виконані.

Прошу(симо) розглянути трудовий спір між мною (нами) і адміністрацією і зобов'язати іншу сторону трудового договору виконувати свої зобов'язання.

(дата)**

(підпис(си))

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушення, описаного в розділі 1.1. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
*	1.2.	Виділений текст доповнити словами: «І з тих пір не виплачувалась. Таким чином, я не отримував(ла) зарплату більше місяця, а саме _____ (вказати термін затримки)».	
*	2.1.	«Відповідно до п. _____ колективного договору нашого підприємства та додатку №11 до нього я (ми) маю(ємо) право на отримання молока та спец- харчування***. Починаючи з 18 грудня 2008 року ні те, ні інше не видається.. Звертаючись _____ (вказати дату) до адміністрації, я (ми) вимагав(ли) припинити порушення трудових прав і негайно відновити видачу мені та іншим працівникам підприємства молока і спецхарчування, а також компенсувати вартість цих продуктів за час із 18 грудня 2008 року по день відновлення видачі».	*** Або інші права, передбачені колективним договором.

*	4.1.	<p>**** «З 12 грудня 2008 року по теперішній час наш цех працює нестабільно. Робота є не кожен день і не для всіх працівників. Я, наприклад, в грудні працював лише 10 днів. І, як виявилось, не отримав компенсацію за час вимушеного простою не з моєї вини, що є порушенням статей 34 і 113 КЗпП України. Заборгованість підприємства мені складає _____ грн.</p> <p>_____ (вказати дату) я звернувся до адміністрації з вимогою повернути мені цю заборгованість».</p>	<p>**** Заяви, які стосуються не лише поновлення порушених прав взагалі, а й індивідуальної компенсації, краще подавати персонально. Якщо звернення колективне, необхідно вказати подробиці щодо кожного заявника</p>
*	4.2.	<p>«Як мені (нам) стало відомо 2 січня 2009 року, адміністрація підприємства 23.12.08 видала наказ про надання мені (нам) відпустки без збереження заробітної плати з 02.01.09 по 31.01.09.</p> <p>Вважаю(ємо) це порушенням ст.84 КЗпП України і ст.25 Закону України «Про відпустки», оскільки адміністрація не може бути ініціатором такої відпустки і ця відпустка не повинна перевищувати 15 днів на рік.</p> <p>У той же день, 2 січня 2009 року я(ми) звернувся(лись) до керівника підприємства з вимогою допустити мене (нас) до роботи. До роботи я (ми) не допущений(і)».</p>	
*	4.3.	<p>*****»23.12.08 я (ми) звернулась(лись) до адміністрації підприємства з проханням встановити мені (нам) неповний робочий час — чотири робочі дні.</p> <p>Однак 25.12.08 мене (нас) ознайомили з наказом, відповідно до якого встановлюється інший графік роботи — три дні на тиждень.</p> <p>Оскільки це є порушенням ст.56 КЗпП України, відповідно до якої неповний робочий час встановлюється за погодженням між сторонами трудового договору, у той же день я (ми) звернулась(лись) до керівництва підприємства з вимогою припинити порушення законодавства і встановити погоджений чотириденний режим роботи».</p>	<p>***** Можливі два варіанти, так як неповний робочий час може бути встановлено двома шляхами — див.4.4.</p>
*	4.4.	<p>«Наказом № _____ від _____ мені(нам) з 02.01.09 встановлено графік роботи 4 дні на тиждень.</p> <p>Вважаю(ємо) це порушенням ст.32 КЗпП України, оскільки я(ми) не був(були) попереджений(ні) про такі зміни істотних умов праці за 2 місяці.</p> <p>_____ (вказати дату) я (ми) звернувся (лись) до керівництва підприємства з вимогою поновити мої (наші) порушені права і встановити попередній режим роботи (п'ятиденний, 40 годин на тиждень)».</p>	

**** Працівник повинен звернутись до КТС у тримісячний термін з дати, коли він дізнався чи повинен був дізнатись про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати — без обмеження будь-яким строком.**

ЗРАЗОК

(Керівнику вищестоящего органу або власнику)

(прізвище, ім'я, по батькові, адреса)

(прізвище, ім'я, по батькові заявника(ків))

(професія чи посада, підрозділ, підприємство,
де працює(ють))

З А Я В А

Я (ми) працюю(ємо) на _____ (назва підприємства).

Відповідно до ст.115 КЗпП України, ст.24 Закону України «Про оплату праці» і п. _____ колективного договору нашого підприємства на _____ рік адміністрація підприємства зобов'язана проводити виплату заробітної плати _____ і _____. Заробітна плата за _____ (вказати місяць і рік) фактично виплачена _____ (вказати дати)*.

Але мої (наші) законні вимоги, викладені в листі від _____ (вказати дату звернення), адміністрацією підприємства до теперішнього часу не виконані.

Прошу(симо) розглянути моє (наше) звернення, накласти на керівника підприємства дисциплінарне стягнення і зобов'язати адміністрацію виконати свої зобов'язання.

(дата)

(підпис(си))

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушення, описаного в розділі 1.1. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
*	1.2.	«Виділений текст доповнити словами: «І з тих пір не виплачувалась. Таким чином, я не отримував(ла) зарплату більше місяця, а саме _____ (вказати термін затримки)».	
*	2.1.	«Відповідно до п. _____ колективного договору нашого підприємства та додатку №11 до нього я (ми) маю(ємо) право на отримання молока та спецхарчування**. Починаючи з 18 грудня 2008 року, я (ми) не отримую(ємо) ні того, ні іншого. Адміністрація повинна припинити порушення моїх (наших) трудових прав, негайно відновити видачу мені (нам) та іншим працівникам підприємства молока і спецхарчування, а також компенсувати мені (нам) вартість цих продуктів за час з 18 грудня 2008 року по день відновлення видачі».	** Або інші права, передбачені колективним договором.
*	4.1.	«З 12 грудня 2008 року по теперішній час наш цех працює нестабільно. Робота є не кожен день і не для всіх працівників. Я, наприклад, у грудні працював лише 10 днів***. І, як виявилось,	*** Звернення, які стосуються не лише поновлення поруше-

		не отримав компенсацію за час вимушеного простою не з моєї вини, що є порушенням статей 34 і 113 КЗпП України. Заборгованість підприємства мені складає _____ грн.».	них прав взагалі, а й індивідуальної компенсації, краще подавати персонально. Якщо звернення колективне, необхідно вказати подробиці щодо кожного заявника
*	4.2.	<p>«Як мені (нам) стало відомо 2 січня 2009 року, адміністрація підприємства 23.12.08 видала наказ про надання мені (нам) відпустки без збереження заробітної плати з 02.01.09 по 31.01.09.</p> <p>Вважаю(ємо) це порушенням ст.84 КЗпП України і ст.25 Закону України «Про відпустки», оскільки адміністрація не може бути ініціатором такої відпустки і ця відпустка не повинна перевищувати 15 днів на рік.</p> <p>У той же день, 2 січня 2009 року, я(ми) звернувся(лись) до керівника підприємства з вимогою допустити мене (нас) до роботи».</p>	
*	4.3.	<p>****«23.12.08 я (ми) звернулась(лись) до адміністрації підприємства з проханням встановити мені (нам) неповний робочий час — чотири робочі дні.</p> <p>Однак 25.12.08 мене (нас) ознайомили з наказом, відповідно до якого встановлюється інший графік роботи — три дні на тиждень.</p> <p>Оскільки це є порушенням ст.56 КЗпП України, відповідно до якої неповний робочий час встановлюється за погодженням між сторонами трудового договору, у той же день я (ми) звернулась(лись) до керівництва підприємства з вимогою припинити порушення законодавства і встановити погоджений чотириденний режим роботи».</p>	**** Можливі два варіанти, оскільки неповний робочий час може бути встановлено двома шляхами — див. 4.4.
*	4.4.	<p>«Наказом № _____ від _____ мені(нам) з 02.01.09 встановлено графік роботи 4 дні на тиждень.</p> <p>Вважаю(ємо) це порушенням ст.32 КЗпП України, оскільки я(ми) не був(були) попереджений(ні) про такі зміни істотних умов праці за 2 місяці, тому я (ми) звернувся (лись) до керівництва підприємства з вимогою поновити мої (наші) порушені права і встановити попередній режим роботи (п'ятиденний, 40 годин на тиждень)».</p>	

ЗРАЗОК

_____ (Посадова особа)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові, адреса)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові заявника(ків))

_____ (професія чи посада, підрозділ, підприємство, де працює(ють))

З А Я В А

Шановний(а) _____

Я (ми) працюю(ємо) на _____ (назва підприємства).

Відповідно до ст.115 КЗпП України, ст.24 Закону України «Про оплату праці» і п. _____ колективного договору нашого підприємства на _____ рік адміністрація підприємства зобов'язана проводити виплату заробітної плати _____ і _____. Заробітна плата за _____ (вказати місяць і рік) фактично виплачена _____ (вказати дати)*.

Але мої (наші) законні вимоги, викладені в листі від _____ (вказати дату звернення), адміністрацією підприємства до теперішнього часу не виконані.

Прошу(симо) розглянути моє (наше) звернення і зобов'язати адміністрацію виконати свої зобов'язання — поновити мої (наші) порушені права.

_____ (дата)

_____ (підпис(си))

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушення, описаного в розділі 1.1. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
*	1.2.	«Виділений текст доповнити словами: «І з тих пір не виплачувалась. Таким чином я не отримував(ла) зарплату більше місяця, а саме _____ (вказати термін затримки)».	** Або інші права, передбачені колективним договором.
*	2.1.	«Відповідно до п. _____ колективного договору нашого підприємства та додатку №11 до нього я (ми) маю(ємо) право на отримання молока та спецхарчування**. Починаючи з 18 грудня 2008 року я (ми) не отримую(ємо) ні того, ні іншого. Вважаю(ємо), що адміністрація повинна негайно припинити порушення моїх (наших) трудових прав відновити видачу мені (нам) та іншим працівникам підприємства молока і спецхарчування, а також компенсувати мені (нам) вартість цих продуктів за час з 18 грудня 2008 року по день відновлення видачі».	
*	4.1.	*** «З 12 грудня 2008 року по теперішній час наш цех працює нестабільно. Робота є не кожен день і не для всіх працівників. Я,	*** Звернення, які стосуються

		наприклад, у грудні працював лише 10 днів. І, як виявилось, не отримав компенсацію за час вимушеного простою не з моєї вини, що є порушенням статей 34 і 113 КЗпП України. Заборгованість підприємства мені складає _____ грн.».	не лише поновлення порушених прав взагалі, а й індивідуальної компенсації, краще подавати персонально. Якщо звернення колективне, необхідно вказати подробиці щодо кожного заявника
*	4.2.	«Як мені (нам) стало відомо 2 січня 2009 року, адміністрація підприємства 23.12.08 видала наказ про надання мені (нам) відпустки без збереження заробітної плати з 02.01.09 по 31.01.09. Вважаю(ємо) це порушенням ст.84 КЗпП України і ст.25 Закону України «Про відпустки», оскільки адміністрація не може бути ініціатором такої відпустки і ця відпустка не повинна перевищувати 15 днів на рік, і вимагаю(ємо) допустити мене (нас) до роботи».	**** Можливі два варіанти, оскільки неповний робочий час може бути встановлено двома шляхами — див. 4.4.
*	4.3.	**** «23.12.08 я (ми) звернулась(лись) до адміністрації підприємства з проханням встановити мені (нам) неповний робочий час — чотири робочі дні. Однак 25.12.08 мене (нас) ознайомили з наказом, відповідно до якого встановлюється інший графік роботи — три дні на тиждень. Оскільки це є порушенням ст.56 КЗпП України, відповідно до якої неповний робочий час встановлюється за погодженням між сторонами трудового договору, я (ми) вважаю(ємо), що керівництво підприємства повинно відмінити неправомірний наказ і встановити погоджений чотириденний режим роботи».	
*	4.4.	«Наказом № _____ від _____ мені(нам) з 02.01.09 встановлено графік роботи 4 дні на тиждень. Вважаю(ємо) це порушенням ст.32 КЗпП України, оскільки я (ми) не був(були) попереджений(ні) про такі зміни істотних умов праці за 2 місяці, тому я (ми) звернувся (лись) до керівництва підприємства з вимогою поновити мої(наші) порушені права і встановити попередній режим роботи (п'ятиденний, 40 годин на тиждень)».	

Адреси державних установ, до яких можна звернутись за захистом порушених трудових прав:

Президент України
Верховна Рада України
Уповноважений ВРУ з прав людини

01220 м. Київ, вул. Банкова, 11
01008 м. Київ, вул. Грушевського, 5
01008 м. Київ, вул. Інститутська, 21/8

Кабінет Міністрів України

01008 м. Київ, вул. Грушевського, 12/2

ЗРАЗОК

Прокурору _____
(Назва адміністративно-територіальної одиниці*)

_____ (адреса)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові заявника(ків))

_____ (професія чи посада, підрозділ, підприємство, де працює(ють))

З А Я В А

Я (ми) працюю(ємо) на _____ (назва підприємства).

Відповідно до ст.115 КЗпП України, ст.24 Закону України «Про оплату праці» і п. _____ колективного договору нашого підприємства на _____ рік адміністрація підприємства зобов'язана проводити виплату заробітної плати _____ і _____. Заробітна плата за _____ (вказати місяць і рік) фактично виплачена _____ (вказати дати)**.

Мої (наші) законні вимоги, викладені в листі від _____ (вказати дату звернення), адміністрацією підприємства до теперішнього часу не виконані.

Прошу(симо) розглянути моє (наше) звернення, притягнути керівника підприємства до адміністративної (кримінальної***) відповідальності, а також зобов'язати адміністрацію підприємства поновити мої(наші) порушені права.

_____ (дата)

_____ (підпис(си))

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушення, описаного в розділі 1.1. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
**	1.2.	Виділений текст доповнити словами: «І з тих пір не виплачувалась. Таким чином я не отримував(ла) зарплату більше місяця, а саме _____ (вказати термін затримки)».	
**	2.1.	«Відповідно до п. _____ колективного договору нашого підприємства та додатку №11 до нього я (ми) маю(ємо) право на отримання молока та спецхарчування****. Починаючи з 18 грудня 2008 року я (ми) не отримую(ємо) ні того, ні іншого. Вважаю(ємо), що адміністрація повинна негайно припинити порушення моїх (наших) трудових прав відновити видачу мені (нам) та іншим працівникам підприємства молока і спецхарчування, а також компенсувати мені (нам) вартість цих продуктів за час з 18 грудня 2008 року по день відновлення видачі».	**** Або інші права, передбачені колективним договором.
**	4.1.	***** «З 12 грудня 2008 року по теперішній час наш цех працює нестабільно. Робота є не кожен день і не для всіх працівників. Я, наприклад, у грудні працював лише 10 днів. І, як виявилось, не отримав компенсацію за час вимушеного простою	*****Звернення, які стосуються не лише поновлення

		не з моєї вини, що є порушенням статей 34 і 113 КЗпП України. Заборгованість підприємства мені складає _____ грн.».	порушених прав взагалі, а й індивідуальної компенсації, краще подавати персонально. Якщо звернення колективне, необхідно вказати подробиці щодо кожного заявника
**	4.2.	«Як мені (нам) стало відомо 2 січня 2009 року, адміністрація підприємства 23.12.08 видала наказ про надання мені (нам) відпустки без збереження заробітної плати з 02.01.09 по 31.01.09. Вважаю(ємо) це порушенням ст.84 КЗпП України і ст.25 Закону України «Про відпустки», оскільки адміністрація не може бути ініціатором такої відпустки і ця відпустка не повинна перевищувати 15 днів на рік, і вимагаю(ємо) допустити мене (нас) до роботи».	
**	4.3.	*****«23.12.08 я (ми) звернулась(лись) до адміністрації підприємства з проханням встановити мені (нам) неповний робочий час — чотири робочі дні. Однак 25.12.08 мене (нас) ознайомили з наказом, відповідно до якого встановлюється інший графік роботи — три дні на тиждень. Оскільки це є порушенням ст.56 КЗпП України, відповідно до якої неповний робочий час встановлюється за погодженням між сторонами трудового договору, я (ми) вважаю(ємо), що керівництво підприємства повинно відмінити неправомірний наказ і встановити погоджений чотириденний режим роботи».	***** Можливі два варіанти, оскільки неповний робочий час може бути встановлено двома шляхами — див.4.4.
**	4.4.	«Наказом № _____ від _____ мені(нам) з 02.01.09 встановлено графік роботи 4 дні на тиждень. Вважаю(ємо) це порушенням ст.32 КЗпП України, оскільки я (ми) не був(були) попереджений(ні) про такі зміни істотних умов праці за 2 місяці, тому я (ми) звернувся (лись) до керівництва підприємства з вимогою поновити мої порушені права і встановити попередній режим роботи (п'ятиденний, 40 годин на тиждень)».	

* Звернення надсилається до прокуратури за місцем знаходження підприємства або до Генеральної прокуратури.

*** Адміністративна чи кримінальна відповідальність встановлюється за дії, чітко визначені в КпАП України і КК України.

ЗРАЗОК

Голові профкому(об'єднаного профкому)

(назва профспілкової організації)

(прізвище, ім'я, по батькові)

(прізвище, ім'я, по батькові заявника(ків))

(професія чи посада, підрозділ, де працює(ють))

З А Я В А

Відповідно до ст.115 КЗпП України, ст.24 Закону України «Про оплату праці» і п. _____ колективного договору нашого підприємства на _____ рік адміністрація підприємства зобов'язана проводити виплату заробітної плати _____ і _____. Заробітна плата за _____ (вказати місяць і рік) фактично виплачена _____ (вказати дати)*.

Мої (наші) законні вимоги припинити порушення моїх (наших) трудових прав адміністрацією підприємства не виконані.

Прошу(симо) (I варіант)** захистити мої (наші) порушені права.

(II варіант)** представляти мої (наші) інтереси при розгляді трудового спору в _____ (КТС, в суді, в колективному трудовому спорі, в державних органах)

(дата)

(підпис(си))

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушення, описаного в розділі 1.1. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
*	1.2.	Виділений текст доповнити словами: «І з тих пір не виплачувалась. Таким чином я не отримував(ла) зарплату більше місяця, а саме _____ (вказати термін затримки)».	
*	2.1.	«Відповідно до п. _____ колективного договору нашого підприємства та додатку №11 до нього я (ми) маю(ємо) право на отримання молока та спецхарчування***. Починаючи з 18 грудня 2008 року, я (ми) не отримую(ємо) ні того, ні іншого. Адміністрація повинна припинити порушення моїх (наших) трудових прав, негайно відновити видачу мені (нам) та іншим працівникам підприємства молока і спецхарчування, а також компенсувати мені (нам) вартість цих продуктів за час з 18 грудня 2008 року по день відновлення видачі».	*** Або інші права, передбачені колективним договором.
*	4.1.	«З 12 грудня 2008 року по теперішній час наш цех працює нестабільно. Робота є не кожен день і не для всіх працівників. Я, наприклад, у грудні працював лише 10 днів****. І, як виявилось, не отримав компенсацію за час вимушеного простою не з моєї	****Заяви, які стосуються не лише поновлення порушених прав взагалі, а й

		<p>вини, що є порушенням статей 34 і 113 КЗпП України. Заборгованість підприємства мені складає _____ грн.».</p>	<p>індивідуальної компенсації, краще подавати персонально. Якщо звернення колективне, необхідно вказати подробиці щодо кожного заявника</p>
*	4.2.	<p>«Як мені (нам) стало відомо 2 січня 2009 року, адміністрація підприємства 23.12.08 видала наказ про надання мені (нам) відпустки без збереження заробітної плати з 02.01.09 по 31.01.09. Вважаю(ємо) це порушенням ст.84 КЗпП України і ст.25 Закону України «Про відпустки», оскільки адміністрація не може бути ініціатором такої відпустки і ця відпустка не повинна перевищувати 15 днів на рік. У той же день, 2 січня 2009 року, я(ми) звернувся(лись) до керівника підприємства з вимогою допустити мене (нас) до роботи».</p>	
*	4.3.	<p>***** «23.12.08 я (ми) звернулась(лись) до адміністрації підприємства з проханням встановити мені (нам) неповний робочий час - чотири робочі дні. Однак 25.12.08 мене (нас) ознайомили з наказом, відповідно до якого встановлюється інший графік роботи - три дні на тиждень. Оскільки це є порушенням ст.56 КЗпП України, відповідно до якої неповний робочий час встановлюється за погодженням між сторонами трудового договору, у той же день я (ми) звернулась(лись) до керівництва підприємства з вимогою припинити порушення законодавства і встановити погоджений чотириденний режим роботи».</p>	<p>***** Можливі два варіанти, оскільки неповний робочий час може бути встановлено двома шляхами — див. 4.4.</p>
*	4.4.	<p>«Наказом № _____ від _____ мені(нам) з 02.01.09 встановлено графік роботи 4 дні на тиждень. Вважаю(ємо) це порушенням ст.32 КЗпП України, оскільки я (ми) не був(були) попереджений(ні) про такі зміни істотних умов праці за 2 місяці, тому я (ми) звернувся (лись) до керівництва підприємства з вимогою поновити мої (наші) порушені права і встановити попередній режим роботи (п'ятиденний, 40 годин на тиждень)».</p>	

** I варіант відображає загальне положення про захист профспілками прав членів Профспілки, II варіант - надає повноваження представляти конкретних працівників при розгляді конкретних спорів у визначеному заявником(ами) органі.

ЗРАЗОК

Керівнику управління державної
інспекції праці _____

_____ (назва адміністративно-територіальної одиниці)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові заявника(ків))

_____ (назва підприємства, де працює(ють) заявник(и))

З А Я В А

Я (ми) працюю(ємо) на _____ (назва підприємства).

Відповідно до п. _____ колективного договору нашого підприємства на _____ рік адміністрація підприємства зобов'язана проводити виплату заробітної плати _____ і _____. Заробітна плата за _____ (вказати місяць і рік) фактично виплачена _____ (вказати дати)**.

Мої (наші) законні вимоги, викладені в листі від _____ (вказати дату звернення), адміністрацією підприємства до теперішнього часу не виконані.

Прошу(симо) провести відповідну перевірку, притягнути керівника підприємства до адміністративної відповідальності, а також зобов'язати адміністрацію підприємства поновити мої(наші) порушені права.

_____ (дата)

_____ (підпис(си))

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушення, описаного в розділі 1.1. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
**	1.2.	Виділений текст доповнити словами: «І з тих пір не виплачувалась. Таким чином, я не отримував(ла) зарплату більше місяця, а саме _____ (вказати термін затримки)».	
**	2.1.	«Відповідно до п. _____ колективного договору нашого підприємства та додатку №11 до нього я (ми) маю(ємо) право на отримання молока та спецхарчування***. Починаючи з 18 грудня 2008 року, я (ми) не отримую(ємо) ні того, ні іншого. Вважаю(ємо), що адміністрація повинна негайно припинити порушення моїх (наших) трудових прав, відновити видачу мені (нам) та іншим працівникам підприємства молока і спецхарчування, а також компенсувати мені (нам) вартість цих продуктів за час з 18 грудня 2008 року по день відновлення видачі».	*** Або інші права, передбачені колективним договором.

**	4.1.	<p>**** «З 12 грудня 2008 року по теперішній час наш цех працює нестабільно. Робота є не кожен день і не для всіх працівників. Я, наприклад, у грудні працював лише 10 днів і, як виявилось, не отримав компенсацію за час вимушеного простою не з моєї вини, що є порушенням статей 34 і 113 КЗпП України. Заборгованість підприємства мені складає _____ грн.».</p>	<p>**** Заяви, які стосуються не лише поновлення порушених прав взагалі, а й індивідуальної компенсації, краще подавати персонально. Якщо звернення колективне, необхідно вказати подробиці щодо кожного заявника</p>
**	4.2.	<p>«Як мені (нам) стало відомо 2 січня 2009 року, адміністрація підприємства 23.12.08 видала наказ про надання мені (нам) відпустки без збереження заробітної плати з 02.01.09 по 31.01.09.</p> <p>Вважаю(ємо) це порушенням ст.84 КЗпП України і ст.25 Закону України «Про відпустки», оскільки адміністрація не може бути ініціатором такої відпустки і ця відпустка не повинна перевищувати 15 днів на рік, і вимагаю(ємо) допустити мене (нас) до роботи».</p>	
**	4.3.	<p>***** «23.12.08 я (ми) звернулась(лись) до адміністрації підприємства з проханням встановити мені (нам) неповний робочий час - чотири робочі дні.</p> <p>Однак 25.12.08 мене (нас) ознайомили з наказом, відповідно до якого встановлюється інший графік роботи — три дні на тиждень.</p> <p>Оскільки це є порушенням ст.56 КЗпП України, відповідно до якої неповний робочий час встановлюється за погодженням між сторонами трудового договору, я (ми) вважаю(ємо), що керівництво підприємства повинно відмінити неправомірний наказ і встановити погоджений чотириденний режим роботи».</p>	<p>***** Можливі два варіанти, оскільки неповний робочий час може бути встановлено двома шляхами - див.4.4.</p>
**	4.4.	<p>«Наказом № _____ від _____ мені(нам) з 02.01.09 встановлено графік роботи 4 дні на тиждень.</p> <p>Вважаю(ємо) це порушенням ст.32 КЗпП України, оскільки я (ми) не був(були) попереджений(ні) про такі зміни істотних умов праці за 2 місяці, тому я (ми) звернувся (лись) до керівництва підприємства з вимогою поновити мої (наші) порушені права і встановити попередній режим роботи (п'ятиденний, 40 годин на тиждень)».</p>	

* В областях є територіальне управління Державної інспекції праці. У районах і містах працюють державні інспектори праці, які є в штаті територіального управління. У разі порушення трудового законодавства необхідно звертатися в територіальне управління області, і вже територіальне управління дає доручення державному інспектору праці у відповідному регіоні провести перевірку за викладеним фактом.

Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю: Київ-11, вул. Еспланадна, 8/10.

ЗРАЗОК

До _____
(найменування суду за
місцезнаходженням відповідача))

Заявник: _____
(ПП, місце проживання,
засоби зв'язку)

Боржник: _____
(повне найменування юридичної особи,
юридична адреса, засоби зв'язку)

З А Я В А

про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати

_____ мене прийняли на роботу в(на)
(вказати дату)

_____, де я працюю по теперішній час.
(вказати назву підприємства)

Починаючи з _____ (вказати дату), заробітну плату мені стали виплачувати нерегулярно з порушенням термінів, передбачених колективним договором. Унаслідок цього на день звернення до суду за Відповідачем утворилася заборгованість переді мною в сумі _____ грн., яку мені не виплачують, посилаючись на відсутність грошових коштів.

Вважаю дії Відповідача незаконними, оскільки у відповідності до ч.1 ст.115 КЗпП України заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць, через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

На підставі викладеного й у відповідності до ст. 94, ч.1 ст. 115 КЗпП України, керуючись п.2 ч.1 ст. 96, ст.102 ЦПК України

ПРОШУ:

видати судовий наказ про стягнення з _____ (назва
Відповідача) на мою користь _____ грн. нарахованої, але не виплаченої мені заробітної плати.

Додатки*:

1. Копія наказу про прийом на роботу.
2. Довідка про нараховану, але не виплачену зарплату.
3. Витяг із колективного договору щодо термінів виплати зарплати.

« _____ » _____ 200_ р.

_____ (підпис)

*Згідно з п.1 ч.1 ст. 4 Декрету Кабінету Міністрів України «Про державне мито» і п.2 ч.3 ст.81 ЦПК України робітники і службовці звільняються від сплати судового збору і витрат на інформаційно-технічне забезпечення у справах про стягнення заробітної плати.

ЗРАЗОК

ПРОТОКОЛ

загальних зборів працівників цеху №5 ШКЗ «Зірка»

23.01.09

м. Шостка

Всього працюючих: 85

Присутні: 71

Запрошені: Голова профкому первинної профспілкової організації ШКЗ «Зірка» Лімонов Г.С.

Головуючий: Литвиненко С.Я.

Секретар: Овсієнко Т.М.

Порядок денний:

1. Про затримку виплати заробітної плати і дії найманих працівників у цій ситуації*.

СЛУХАЛИ:

Литвиненко С.Я., слюсар, - розпочав збори з інформації про те, що заборгованість із заробітної плати перед працівниками цеху складає від 5 до 3 місяців. Приблизно така ж ситуація склалась і в інших підрозділах підприємства. Це є грубим порушенням законодавства про працю, і адміністрація повинна нести відповідальність за це.

ВИСТУПИЛИ:

Іванова Л.І., комплектувальниця, - висловила думку про те, що адміністрація не здійснює необхідних заходів для виправлення становища і пора вже переходити до активних дій, а саме страйкувати.

Сергієчко Д.П., слюсар, — підтримав пропозицію Іванової Л.І. і запропонував звернутись до працівників усіх структурних підрозділів підприємства з пропозицією з 25 січня 2009 року вступити в колективний трудовий спір з адміністрацією підприємства.

Півник Р.Ф., слюсар, — підтримав пропозиції попередніх виступаючих і наголосив на тому, що необхідно, щоб діями обурених працівників хтось керував. Запропонував створити з представників найманих працівників страйковий комітет, який буде координувати всі дії і стежити за дотриманням вимог законодавства, щоб страйк не визнали незаконним. Запропонував надати до страйкового комітету по 1 представнику від кожного підрозділу. Від найманих працівників цеху №5 запропонував висунути Литвиненка С.Я.

Грачов Є.Є., слюсар, — підтримав запропоновану кандидатуру і висловив думку, що профспілкова організація не повинна стояти осторонь від діяльності страйкарів, а повинна їм допомагати.

ВИРІШИЛИ:

1. Розпочати з 25.01.09 колективний трудовий спір з адміністрацією підприємства.

Голосували: одноголосно.

2. Звернутись за підтримкою до працівників інших структурних підрозділів підприємства і запропонувати спільно створити страйковий комітет.

Голосували: одноголосно.

3. Доручити представляти найманих працівників цеху №5 у страйковому комітеті Литвиненку С.Я.

Голосували: «за» — 69, «проти» — 1, «утримались» — 1.

4. Звернутись до профспілкового комітету первинної профспілкової організації ШКЗ «Зірка» за підтримкою і допомогою в проведенні протестних дій.

Голосували: одноголосно.

Головуючий

підпис

С.Я.Литвиненко

Секретар

підпис

Т.М.Овсієнко

* Приводом для проведення зборів і прийняття таких же рішень щодо страйку можуть бути інші порушення трудового законодавства. У такому випадку порядок денний, виклад виступів і прийняті рішення повинні містити формулювання відповідних порушень законодавства.

ЗРАЗОК

АКТ

15.01.09

м. Київ

Нами, членом профкому Мірошник К.Г., представником цеху №3 Федорченко С.В., представником цеху №2 Аламовою С.Ю., представником заводської лабораторії Герасимовою К.Д. у зв'язку з численними зверненнями працівників підприємства була запрошена від заступника головного бухгалтера ДП «Завод Арсенал» Бобчук Т.О. інформація про виплату працівникам підприємства заробітної плати за грудень 2008 р.

Заступник головного бухгалтера підприємства Бобчук Т.О. усно повідомила, що коштів для виплати заробітної плати на рахунку немає і коли буде виплачена зарплата за минулий місяць, невідомо. Надати письмову інформацію чи розрахункові відомості відмовилась.

Телефонне опитування представників усіх структурних підрозділів підтвердило інформацію про порушення адміністрацією підприємства п.5.12 Колективного договору щодо виплати заробітної плати за другу половину місяця 5 числа наступного місяця.

_____ К.Г. Мірошник
_____ С.В. Федорченко
_____ С.Ю. Аламова
_____ К.Д. Герасимова
(підписи осіб, які склали акт)

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

15.01.09 №14

Директору (або інша назва посади
керівника підприємства) _____

(назва підприємства)

(прізвище, ім'я, по батькові)

До первинної профспілкової організації (вказати назву) надходять численні звернення працівників цехів №1,3, 15 та інших щодо **затримки виплати заробітної плати**.

Ці заяви підтверджуються й інформацією, отриманою з інших структурних підрозділів підприємства.

Таким чином, адміністрація підприємства порушила п.5.12 Колективного договору і ст.115 КЗпП України та ст.24 Закону України «Про оплату праці»*.

У зв'язку з викладеним вимагаємо негайно припинити порушення трудових прав працівників, виконати дії, які їх поновлюють (компенсують), і притягнути винних посадових осіб до дисциплінарної відповідальності.

Голова профкому _____

підпис

Л.П.Лобода.

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушень, описаних у розділах 1.1. і 1.2. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
*	2.1.	«невидачі їм молока і спецхарчування**. Відповідно до п. _____ колективного договору підприємства та додатку №11 до нього _____ (вказати професії) мають право на отримання молока та спецхарчування. Починаючи з 18 грудня 2008 року, ця норма КД не виконується, компенсація вартості цих продуктів не проводиться».	** Або інші права, передбачені колективним договором.
*	4.1.	«неоплати простою. З 12 грудня 2008 року по теперішній час підприємство працює нестабільно. Деякі працівники в грудні працювали лише 10 днів. І, як виявилось, компенсацію за час вимушеного простою не з вини працівників не отримали, що є порушенням статей 34 і 113 КЗпП України».	
*	4.2.	«видання наказу про надання відпусток без збереження заробітної плати тривалістю 1 місяць працівникам, які надати їм таку відпустку не просили.	

		Наказ №__ від _____ виданий з порушенням ст. 84 КЗпП України і ст.25 Закону України «Про відпустки», оскільки адміністрація не може бути ініціатором такої відпустки і ця відпустка не повинна перевищувати 15 днів на рік».	
*	4.3.	<p>***«щодо встановлення неповного робочого часу меншої тривалості, ніж погоджено з працівниками.</p> <p>Оскільки ст. 56 КЗпП України передбачає встановлення неповного робочого часу за погодженням між сторонами трудового договору, видання наказу, який не відповідає досягнутим домовленостям, є порушенням чинного законодавства. Незаконно виданий наказ підлягає зміні або відміні».</p>	*** Можливі два варіанти, оскільки неповний робочий час може бути встановлено двома шляхами — див. 4.4.
*	4.4.	<p>«зміни істотних умов праці без попередження за 2 місяці.</p> <p>Наказом №_____ від 27.12.08 тридцяти працівникам підприємства з 02.01.09 встановлено графік роботи 4 дні на тиждень.</p> <p>Виданням цього наказу адміністрація підприємства порушила ст.32 КЗпП України — не попередила працівників за 2 місяці про істотні зміни умов праці, у зв'язку з чим незаконний наказ підлягає відміні».</p>	

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

16.02.09 №34

Директору (або інша назва посади
керівника підприємства) _____

_____ (назва підприємства)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

15 січня 2009 року первинна профспілкова організація (вказати назву) листом №14 зверталась до адміністрації підприємства щодо порушень законодавства про працю, а саме **затримки виплати заробітної плати***.

До теперішнього часу порушення не усунені, трудові права працівників не поновлені, винні посадові особи до дисциплінарної відповідальності не притягнуті.

Вимагаємо негайно виконати наші вимоги.

В іншому випадку ми будемо вимушені застосувати більш радикальні дії.

Голова профкому _____

_____ підпис

Л.П.Лобода.

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушень, описаних у розділах 1.1. і 1.2. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
*	2.1.	«невидачі працівникам молока і спецхарчування»**.	** Або інші права, передбачені колективним договором
*	4.1.	«неоплати простою не з вини працівників».	
*	4.2.	«видання наказу про надання відпусток без збереження заробітної плати за ініціативою адміністрації і тривалістю, не передбаченою чинним законодавством».	
*	4.3.	«щодо встановлення неповного робочого часу меншої тривалості, ніж погоджено з працівниками».	
*	4.4.	«зміни істотних умов праці без попередження працівників за 2 місяці».	
*	6.1	«наймані працівники (в т.ч. _____ (ПП)) звільняються за п.1 ст.40 КЗпП України без отримання згоди профкому, хоча вони є членами Профспілки».	

ЗРАЗОК

ПОДАННЯ

_____ (кому подається)

Відповідно до статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» правовим інспектором праці (повноважним представником)

_____ (назва профспілкового органу)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові особи, яка здійснює перевірку, посада)
який діє на підставі _____

_____ (назва посвідчення, довіреність)

_____ (ким видано, дата і номер документа)

перевірено додержання законодавства про працю та охорону праці на(в)

_____ (назва підприємства, установи, організації)

Перевіркою встановлено порушення (зазначити, які норми законодавства порушено, вказати номер і дату незаконних наказів та розпоряджень): _____

Пропонується: роботодавцю (власнику) до _____ усунути зазначені порушення і проінформувати про вжиті заходи _____

_____ (назва профспілкового органу);

територіальній державній інспекції праці вжити заходи щодо усунення виявлених порушень та проінформувати

_____ (назва профспілкового органу)
про вжиті заходи.

(підпис правового інспектора,
повноважного представника
профспілкового органу)

_____ (дата)

Примітка: подання вручається роботодавцям під розписку або надсилається територіальній державній інспекції праці.

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

20.02.09 №38

(Керівнику вищестоящего органу або власнику*)

(прізвище, ім'я, по батькові, адреса)

Щодо порушень трудового
законодавства

Шановний(а) _____

Первинна профспілкова організація (вказати назву) звертається до Вас із вимогою притягнути до дисциплінарної відповідальності _____ (ПП) — _____ (посада керівника) _____ (назва підприємства) за порушення трудового законодавства, допущені і не усунені ним на підприємстві, а саме **ст.115 КЗпП України — затримку виплати зарплати****.

Працівники підприємства і наша профорганізація неодноразово (листи № _____ від _____, № _____ від _____) звертались до керівника підприємства з вимогами усунути порушення чинного законодавства і притягнути винних до дисциплінарної відповідальності.

Однак до теперішнього часу порушення не усунені, винні не покарані, законні трудові права працівників не поновлені (не компенсовані).

У зв'язку з викладеним, вважаємо що Ви, як керівник вищестоящего органу (власник*), повинні притягнути _____ (ПП) до дисциплінарної відповідальності і зобов'язати його (її) виконати наші вимоги в повному обсязі.

Додаток: на 7 аркушах.

Голова профкому _____

_____ підпис

Л.П.Лобода.

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушень, описаних у розділах 1.1 і 1.2. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
**	2.1.	«ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди», невиконання умов колективного договору — невидачу працівникам підприємства молока та спецхарчування, передбачених колективним договором***».	*** Або інші права, передбачені колективним договором.
**	2.2.	«ст.17 Закону України «Про колективні договори і угоди» — ухилення від ведення колективних переговорів».	
**	2.3.	«ст.16 КЗпП України — погіршення умов колективного договору».	

**	3.1.	«ст.43 Конституції України, ст.5(1) КЗпП України — примушення працівників до звільнення».	
**	3.2.	«п.1 ст.36 КЗпП України — порушення порядку звільнення працівників за згодою сторін».	
**	3.3.	«ст.40-43(1) КЗпП України — порушення порядку звільнення працівників за ініціативою адміністрації».	
**	4.1.	«ст.113 КЗпП України — неоплата простою не з вини працівників».	
**	4.2.	«ст.84 КЗпП України і ст.25 Закону України «Про відпустки» — порядку надання відпусток без збереження заробітної плати».	
**	4.3.	«ст.56 КЗпП України — порядку встановлення неповного робочого часу».	
**	4.4.	«ст.32 КЗпП України — зміни істотних умов праці».	
**	5.1.	«ч.3 ст.249 КЗпП України, ч.3 ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» — неперерахування первинній профспілковій організації зібраних профспілкових внесків».	
**	5.2.	«ст.250 КЗпП України, ст.44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» — неперерахування первинній профспілковій організації 0,3% на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу».	
**	6.1.	«п.4.3.3. Галузевої угоди — приховування інформації про ліквідацію підприємства».	

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

06.01.09 №15

*Керівнику управління державної
інспекції праці _____

(назва адміністративно-територіальної одиниці)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Щодо порушень трудового
законодавства

Первинна профспілкова організація (вказати назву) повідомляє, що адміністрацією підприємства (повна назва підприємства, юридична адреса, посада і ПІП керівника) систематично порушується законодавство про працю, а саме **ст.115 КЗпП України — затримується виплата зарплати****.

Наші законні вимоги припинити порушення трудових прав найманих працівників (листи № _____ від _____, № _____ від _____ ***) адміністрацією підприємства проігноровані.

У зв'язку з викладеним просимо захистити порушені права працівників, примусити адміністрацію підприємства діяти відповідно до вимог чинного законодавства і притягнути винних осіб до адміністративної відповідальності.

Додаток: на 3 аркушах.

Голова профкому

(підпис)

О.О.Шостак

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушень, описаних у розділах 1.1.і 1.2. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
**	2.1.	«ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» невиконання умов колдоговору — не видається працівникам підприємства молоко та спецхарчування, передбачене колективним договором****».	**** Або інші права, передбачені колективним договором.
**	2.2.	«ст. 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» — адміністрація ухиляється від ведення колективних переговорів».	

**	2.3.	«ст.16 КЗпП України — погіршені умови колективного договору».	
**	3.1.	«ст.43 Конституції України, ст.5(1) КЗпП України — працівники примушуються адміністрацією до звільнення».	
**	3.2.	«п.1ст.36 КЗпП України — порядок звільнення за згодою сторін».	
**	3.3.	«ст.40-43(1) КЗпП України — порядок звільнення працівників за ініціативою адміністрації».	
**	4.1.	«ст.113 КЗпП України — не оплачуються простої не з вини працівників».	
**	4.2.	«ст.84 КЗпП України і ст.25 Закону України «Про відпустки» — порядок надання відпусток без збереження заробітної плати».	
**	4.3.	«ст.56 КЗпП України — порядок встановлення неповного робочого часу».	
**	4.4.	«ст.32 КЗпП України — порядок зміни істотних умов праці».	
**	5.1.	«ч.3 ст.249 КЗпП України, ч.3 ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» — не перераховуються первинній профспілковій організації зібрані профспілкові внески».	
**	5.2.	«ст.250 КЗпП України, ст.44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» — не перераховуються первинній профспілковій організації 0,3% на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу».	
**	6.1.	«п.4.3.3. Галузевої угоди — приховується інформація про ліквідацію підприємства».	

* В областях є територіальне управління Державної інспекції праці. У районах і містах працюють державні інспектори праці, які є в штаті територіального управління. У разі порушення трудового законодавства необхідно звертатися в територіальне управління області, і вже територіальне управління дає доручення державному інспектору праці у відповідному регіоні провести перевірку за викладеним фактом.

*** Якщо адміністрації підприємства направлялись не листи, а подання — вказати його номер і дату.

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

ПРОТОКОЛ засідання профкому

23.01.09 №16

м.Київ

Всього обрано 5 членів профкому

Присутні: Гуня А.С., Дербеньов М.Т., Рахметова З.І., Токар С.В.

Порядок денний:

1. Про підтримку протестних дій найманих працівників.

СЛУХАЛИ:

Гуня А.С., голова профкому,- розповів про збори, які відбулися в цеху №5 у зв'язку із заборгованістю із заробітної плати, яка перед працівниками цеху складає від 5 до 3 місяців. Наймані працівники на своїх зборах вирішили вступити в колективний трудовий спір з адміністрацією, створити страйковий комітет і звернулись до профкому за допомогою і підтримкою.

ВИСТУПИЛИ:

Дербеньов М.Т. висловив думку про те, що адміністрація не здійснює необхідних заходів для виправлення становища і дійсно пора вже переходити до активних дій, оскільки увага не звертається не лише на звернення працівників, але й на неодноразові звернення профспілкової організації.

Рахметова З.І. запропонувала підтримати ініціативу працівників підприємства вступити в колективний трудовий спір, а також запропонувала подумати, чим профком може допомогти страйковому комітету.

Токар С.В. підтримав пропозиції попереднього виступаючого і запропонував допомогти страйком у формулюванні і направленні вимог власнику, а також терміново провести навчання членів страйкому з питань законодавства щодо колективних трудових спорів. Наголосив на тому, що треба, щоб всі знали, що відбувається на підприємстві.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Підтримати ініціативу найманих працівників щодо вступу в колективний трудовий спір з адміністрацією підприємства.

Голосували: одногolosно.

2. Надати практичну допомогу страйкому у формулюванні і направленні вимог власнику.

Голосували: одногolosно.

3.Протягом 3 днів організувати навчання членів страйкому з питань законодавства щодо колективних трудових спорів.

Голосували: одногolosно.

4. Щодня інформувати трудовий колектив про ситуацію на підприємстві.

Голосували: одногolosно.

Голова профкому

 підпис

А.С.Гуня

ЗРАЗОК

_____ (найменування суду за місцезнаходженням відповідача)
Позивач _____
(ПП, місце проживання, засоби зв'язку)
Відповідач _____
(повне найменування юридичної особи,
юридична адреса, засоби зв'язку)

ПОЗОВНА ЗАЯВА про стягнення заборгованості по заробітній платі

Ціна позову _____ грн*.

З _____ я працюю у Відповідача _____ (вказати ким).
За період з _____ по _____ Відповідач не виплатив мені заробітну плату в сумі _____ грн., що є порушенням ч. 1 ст. 115 КЗпП України, згідно з якою заробітна плата повинна виплачуватися регулярно в робочі дні в терміни, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 р. я маю право на індексацію своєї заробітної плати в сумі _____.

За порушення термінів виплати заробітної плати згідно зі ст. 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати» від 19.10.2000 р. я маю право на компенсацію втрати частини заробітної плати в сумі _____.

Всього станом на «_____» _____ р. сума заборгованості Відповідача переді мною складає _____ грн*.

На підставі викладеного, керуючись ч. 1 ст. 115, ч. 2 ст. 233 КЗпП України, ст. 3, ч.ч. 2 і 3 ст. 81, ст.ст. 118, 120, 122, 213 ЦПК України, положеннями Законів України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати», «Про індексацію грошових доходів населення»

Прошу:

Стягнути з _____ на мою користь заборгованість
(найменування підприємства)
із заробітної плати з урахуванням компенсації та індексації в сумі _____ грн.*

Додатки**:

1. Копія позовної заяви для Відповідача;
2. Документ, який підтверджує знаходження з Відповідачем у трудових відносинах***;
3. Довідка про заборгованість по заробітній платі;
4. Розрахунок суми індексації заробітної плати;
5. Розрахунок суми компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Дата _____

Підпис _____

* Одна й та ж сума

** Згідно з п.1 ч.1 ст. 4 Декрету Кабінету Міністрів України «Про державне мито» і п.2 ч.3 ст.81 ЦПК України робітники і службовці звільняються від сплати судового збору і витрат на інформаційно-технічне забезпечення у справах про стягнення заробітної плати.

*** Довідка про роботу або копія трудової книжки.

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

22.01.09 №19

Директору (або інша назва посади
керівника підприємства) _____

(назва підприємства)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Первинна профспілкова організація (вказати назву) у зв'язку з невплатою працівникам підприємства більше місяця заробітної плати вимагає відповідно до ч.2 ст.45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» надати профкому інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства.

Голова профкому

підпис

Л.П.Лобода.

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

20.01.09 №17

Директору (або інша назва посади
керівника підприємства) _____

(назва підприємства)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Щодо затримки виплати зарплати

Адміністрація підприємства, порушуючи п.5.12 Колективного договору і ст.115 КЗпП України та ст.24 Закону України «Про оплату праці», не виплачує працівникам підприємства заробітну плату з 18 грудня 2008 року по теперішній час, а значить, більше 1 місяця.

Первинна профспілкова організація (вказати назву) неодноразово усно і двічі письмово (№ і дати листів) звертались із вимогами припинити порушення законодавства і притягти винних до дисциплінарної відповідальності, чого так і не було зроблено.

У зв'язку з викладеним пропонуємо негайно провести відповідні розрахунки для компенсації та індексації заробітної плати, скласти і погодити з профкомом графік погашення заборгованості з урахуванням компенсаційних виплат, своєчасно проводити по ньому виплати заробітної плати і притягнути до відповідальності осіб, винних у порушенні законодавства.

В іншому випадку профкомом буде прийматись рішення про звернення до власника з вимогою звільнення директора (або інша назва посади керівника) підприємства за ст.45 КЗпП України.

Голова профкому

підпис

Т.О.Андрієнко.

ЗРАЗОК

Затверджую

Погоджено

Директор Київського
ремонтного заводу

на засіданні профкому
(протокол №21 від 21.01.09).
Голова профкому

підпис В.Є.Ємельянов
М.П.

підпис О.П.Шевченко
М.П.

Графік погашення заборгованості по заробітній платі*

№ п/п	Місяць 2009 р.	Сума (тис.грн.)	Джерело надходження	Відповідальна особа	Відмітка про виконання	Примітка
1.	Лютий	10,0	Кредит банку	Директор		
2.	Березень	5,0	Повернення коштів за погашеним векселем	Юрист		Забезпечити виконання судового рішення
3.	Квітень	10,0	Продаж «Фаготів»	Нач.ВС		
4.	Травень	5,0	Продаж майна	Головний інженер		Перелік майна додається
5.	Червень	10,0	Оплата МО держзамовлення	Головний бухгалтер		
6.	Липень	10,0	Оплата МО держзамовлення	Головний бухгалтер		
	Всього	50,0				

* або по профспілковим внескам, або по перерахуванню 0,3% на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу.

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

20.01.09 №48

Голові _____
міської державної адміністрації

(прізвище, ім'я, по батькові, адреса)

Щодо мітингу на площі

Шановний(а) _____

Первинна профспілкова організація (вказати назву) повідомляє, що відповідно до статті 39 Конституції України та статті 27 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» 2 лютого 2009 року в м. _____ на площі _____ відбудеться мітинг представників трудового колективу _____ (назва підприємства) на знак протесту проти бездіяльності керівництва підприємства і міської державної адміністрації щодо зростаючої заборгованості по заробітній платі і зростаючому безробіттю.

Мітинг буде проводитись з 10 до 12 години. Орієнтовна кількість учасників 3700 (три тисячі сімсот) осіб. Під час проведення мітингу буде використовуватись звукопідсилувальна апаратура.

Відповідальна за проведення мітингу від первинної профспілкової організації (вказати назву) — Барєко Галина Володимирівна — голова профкому (тел. _____).

Голова профкому

підпис

Г.В.Барєко

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

20.02.09 №39

(Регіональній або галузевій)
комісії з питань погашення
заборгованості по заробітній платі

(адреса)

Щодо порушень трудового
законодавства

Первинна профспілкова організація представляє найманих працівників
_____ (назва підприємства).

Повідомляємо, що на цьому підприємстві порушується трудове законодавство, а саме ст.115 КЗпП України. Затримка виплати зарплати складає _____ місяців, загальна сума заборгованості _____ тис.грн. Крім того, з найманих працівників стягнені, а первинній профспілковій організації не перераховані профспілкові внески в сумі _____ грн., що є порушенням ст.249 КЗпП України.

Працівники підприємства і наша профорганізація неодноразово (листи № _____ від _____, № _____ від _____) звертались до керівника підприємства _____ (посада, ПІП) з вимогами усунути порушення чинного законодавства і притягнути винних до дисциплінарної відповідальності.

Однак до теперішнього часу порушення не усунені, винні не покарані, законні трудові права працівників не поновлені (не компенсовані).

Керівництво підприємства втратило контроль над ситуацією і самостійно її виправити не зможе.

У зв'язку з викладеним просимо розглянути питання заборгованості по заробітній платі на нашому підприємстві і _____ (викласти пропозиції*).

Додаток: на 7 аркушах.

Голова профкому _____

_____ підпис

С.В.Ткаченко.

* «допомогти підприємству одержати кредит», «змінити керівництво підприємства», «провести вивчення фінансово-економічного стану і надати рекомендації» тощо.

ЗРАЗОК

_____ (найменування суду за місцезнаходженням відповідача))

Позивач _____

(повне найменування профорганізації, юридична адреса, засоби зв'язку)

Відповідач _____

(ПП керівника підприємства, повне найменування юридичної особи, юридична адреса, засоби зв'язку)

Заінтересовані особи-працівники підприємства

ПОЗОВНА ЗАЯВА про захист порушених трудових прав

_____ (повна назва профспілкової організації) відповідно до ст.21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» здійснює громадський контроль за дотриманням законодавства про працю.

_____ (вказати ким) _____ (коли) була здійснена перевірка дотримання трудового законодавства на _____ (повна назва Відповідача). Під час перевірки було виявлено порушення чинного законодавства, зокрема _____ (вказати порушення). У зв'язку з цим керівнику підприємства _____ (ПП) _____ (дата) було вручено подання про усунення виявлених порушень.

Порушення до теперішнього часу не усунені, відповідь на подання не надана.

На підставі викладеного, керуючись ст.ст.36, 43, 55 Конституції України, ст.ст. _____ КЗпП України (вказати порушені норми трудового права), ст.ст.3, 15, 118, 213 ЦПК України,

Просимо:

1. Визнати Відповідача винним у порушенні _____ і винести окрему ухвалу щодо притягнення його до відповідальності відповідно до чинного законодавства.
2. Zobov'язати Відповідача усунути порушення трудового законодавства, поновити порушені трудові права працівників _____ (повна назва підприємства), а саме _____ (вказати яким чином) і притягнути винних осіб до дисциплінарної відповідальності.
3. Покласти на Відповідача судові витрати.

Додатки:

1. Копія позовної заяви для Відповідача;
2. Витяг із Статуту Профспілки працівників оборонної промисловості України*;
3. Копія подання;
4. Копія акту перевірки;
5. Копія акту перевірки**;
6. Квитанція про сплату судового збору;
7. Квитанція про сплату витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи.

Дата _____

Підпис _____

* Пункти п.5.8.2, 5.8.4, 5.12.2 Статуту — підтверджують право здійснювати громадський контроль, представляти інтереси членів Профспілки в суді і право представництва без довіреності голови профкому.

** Або інші документи, що підтверджують продовження порушення законодавства.

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

ПРОТОКОЛ засідання профкому

23.01.09 №16

м.Рубіжне

Всього обрано 9 членів профкому.

Присутні: Дербанов М.Т., Рахумка З.І., Соловійов В.І., Торасов С.В., Треска Ж.Г., Швайко М.І., Щербина К.П., Яблонська Н.М.

Порядок денний:

1. Про вимогу розірвати трудовий договір з керівником.

СЛУХАЛИ:

Соловійов В.І., голова профкому, — розповів про затримку виплати зарплати працівникам підприємства протягом 4 місяців. За цей час профком неодноразово звертався до адміністрації із запитом і пропозиціями. Представником профспілкової організації було проведено перевірку дотримання законодавства про працю, виявлено ряд порушень і видане керівнику підприємства подання щодо їх усунень. Керівництво підприємства ігнорує дії профорганізації і продовжує порушувати трудове законодавство.

ВИСТУПИЛИ:

Дербанов М.Т. висловив думку про те, що адміністрація не здійснює необхідних заходів для виправлення становища і дійсно пора вже переходити до активних дій. Якщо цей керівник не збирається виконувати вимоги законодавства, нехай власник (вищестоящий орган*) звільняє його за ст.45 КЗпП України і призначає нового, який буде виправляти ситуацію.

Рахумка З.І. підтримала пропозицію вимагати розірвання трудового договору з керівником.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Вимагати від власника розірвати договір з керівником підприємства Горбаренко В.М. за ст.45 КЗпП України у зв'язку з порушенням законодавства про працю.

Голосували: одногolosно.

2. Доручити голові профкому Соловійову В.І. направити вимоги профкому власнику і проконтролювати виконання власником цього рішення. При невиконанні власником вимог профкому організувати звернення до суду для винесення відповідного рішення.

Голосували: одногolosно.

3. Інформувати трудовий колектив про рішення профкому і всі наступні дії.

Голосували: одногolosно.

Голова профкому

 підпис

В.І.Соловійов

* Тут і далі за текстом юридична чи фізична особа, яка за Статутом підприємства має повноваження призначення та звільнення керівника підприємства.

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

23.01.09 №30

(Керівнику вищестоящого органу або власнику*)

(прізвище, ім'я, по батькові, адреса)

Щодо звільнення за порушення
законодавства про працю

Шановний(а) _____

Первинна профспілкова організація (вказати назву) звертається до Вас з вимогою звільнити за ст.45 КЗпП України _____ (ПП) — _____ (посада керівника) _____ (назва підприємства) за порушення трудового законодавства, допущені і не усунені ним на підприємстві, а саме **ст.115 КЗпП України — затримку виплати зарплати протягом 4 місяців****.

Працівники підприємства і наша профорганізація неодноразово (листи № _____ від _____, № _____ від _____) звертались до керівника підприємства з вимогами усунути порушення чинного законодавства і притягнути винних до дисциплінарної відповідальності.

Представником первинної профспілкової організації була проведена перевірка дотримання трудового законодавства, було видане подання з вимогами усунути виявлені порушення.

Всі ці звернення _____ (ПП) ігнорувались.

Питання порушення законодавства керівником підприємства декілька разів розглядались на засіданнях профкому. На останньому, яке відбулося 23.01.09, було прийнято рішення вимагати від власника звільнити _____ (ПП) за ст.45 КЗпП України.

Про проведені звільнення просимо негайно повідомити на нашу адресу.

Додаток: протокол профкому на 1 аркуші.

Голова профкому _____

підпис

О.П.Сміла

* Тут і далі за текстом юридична чи фізична особа, яка за Статутом підприємства має повноваження призначення та звільнення керівника підприємства.

ЗРАЗОК

_____ (найменування суду за місцезнаходженням відповідача))
Позивач _____
(повне найменування профорганізації, юридична адреса, засоби зв'язку)
Відповідач _____
(ППП власника або повне найменування вищестоящої юридичної особи, юридична адреса, засоби зв'язку*)
Заінтересовані особи-працівники підприємства

ПОЗОВНА ЗАЯВА про захист порушених трудових прав

_____ (повна назва профспілкової організації) відповідно до ст.21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» представляє членів Профспілки і здійснює громадський контроль за дотриманням законодавства про працю.

На _____ (назва підприємства) протягом 4 місяців порушується законодавство про працю, а саме **ст.115 КЗпП України — не виплачується зарплата.**

Працівники підприємства і наша профорганізація неодноразово (листи № _____ від _____, № _____ від _____) звертались до керівника підприємства з вимогами усунути порушення чинного законодавства і притягнути винних до дисциплінарної відповідальності.

_____ (вказати ким) _____ (коли) була здійснена перевірка дотримання трудового законодавства і керівнику підприємства _____ (ППП) було вручено припис про усунення виявлених порушень.

Порушення до теперішнього часу не усунені, відповідь на подання не надана.

23.01.09 профком виніс рішення вимагати від власника звільнення керівника підприємства _____ (ППП) за ст.45 КЗпП України за порушення законодавства про працю.

Вимоги профкому у двотижневий термін не виконані, рішення профкому не оскаржені.

На підставі викладеного, керуючись ст.ст.36, 43, 55 Конституції України, ст.ст.45, 247 КЗпП України, ст.ст.3, 15, 118, 213 ЦПК України,

Просимо:

1. Зобов'язати Відповідача звільнити _____ (ППП) за ст.45 КЗпП України.

2. Покласти на Відповідача судові витрати.

Додатки:

1. Копія позовної заяви для Відповідача;
2. Витяг із Статуту Профспілки працівників оборонної промисловості України**;
3. Копія подання;
4. Копія рішення профкому;
5. Квитанція про сплату судового збору;
6. Квитанція про сплату витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи.

Голова профкому _____

_____ підпис

Т.Ф.Хоптяна

Дата _____

* Тут і далі за текстом юридична чи фізична особа, яка за Статутом підприємства має повноваження призначати та звільняти керівника підприємства.

** Пункти п.5.8.2, 5.8.4, 5.12.2 Статуту — підтверджують право здійснювати громадський контроль, представляти інтереси членів Профспілки в суді і право представництва без довіреності голови профкому.

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

26.01.09 №21

Прокурору* _____

_____ (назва адміністративно-територіальної одиниці)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

Щодо порушень трудового законодавства

Первинна профспілкова організація (вказати назву), яка представляє найманих працівників (повна назва підприємства, юридична адреса) повідомляє, що адміністрацією підприємства систематично порушується законодавство про працю щодо **термінів виплати заробітної плати**.

Пунктом 5.12 Колективного договору передбачено виплату заробітної плати 7 і 23 числа кожного місяця.

Протягом останніх чотирьох місяців виплати проводяться із затримкою. На даний час затримка виплати зарплати складає _____ (вказати кількість) місяців.

Таким чином, порушені ст.115 КЗпП України, ст.24 Закону України «Про оплату праці»**.

Наші законні вимоги припинити порушення трудових прав найманих працівників адміністрацією підприємства проігноровані. Посадові особи, винні в порушенні термінів виплати заробітної плати до дисциплінарної відповідальності не притягнуті.

У зв'язку з викладеним просимо захистити порушені трудові права працівників, відповідно до ст.ст.19, 20 Закону України «Про прокуратуру» видати припис щодо усунення порушень трудового законодавства, а також порушити кримінальну справу*** щодо керівника _____ (назва підприємства, ПП).

Додаток: на 6 аркушах

Голова профкому _____

(підпис)

О.Б.Шимановський

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушення, описаного в розділі 1.2. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
**	2.1.	«ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди», невиконання умов колдоговору — не видається працівникам підприємства молоко та спецхарчування, передбачене колективним договором****».	**** Або інші права, передбачені колективним договором.

**	2.2.	«ст.17 Закону України «Про колективні договори і угоди» — адміністрація ухиляється від ведення колективних переговорів».	
**	2.3.	«ст.16 КЗпП України — погіршені умови колективного договору».	
**	3.1.	«ст.43 Конституції України, ст.5(1) КЗпП України — працівники примушуються адміністрацією до звільнення».	
**	3.2.	«п.1ст.36 КЗпП України — порушується порядок звільнення за згодою сторін».	
**	3.3.	«ст.40-43(1) КЗпП України порушується порядок звільнення працівників за ініціативою адміністрації».	
**	4.1.	«ст.113 КЗпП України — не оплачуються простої не з вини працівників».	
**	4.2.	«ст.84 КЗпП України і ст.25 Закону України «Про відпустки» — порушується порядок надання відпусток без збереження заробітної плати».	
**	4.3.	«ст.56 КЗпП України — порушується порядок встановлення неповного робочого часу».	
**	4.4.	«ст.32 КЗпП України — порушується порядок зміни істотних умов праці».	
**	5.1.	«ч.3 ст.249 КЗпП України, ч.3 ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» — не перераховуються первинній профспілковій організації зібрані профспілкові внески».	
**	5.2.	«ст.250 КЗпП України, ст.44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» — не перераховуються первинній профспілковій організації 0,3% на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу».	
**	6.1.	«п.4.3.3. Галузевої угоди — приховується інформація про ліквідацію підприємства».	

* Звернення надсилається до прокуратури за місцем знаходження підприємства або до Генеральної прокуратури.

*** Дисциплінарне провадження або провадження про адміністративне правопорушення — в залежності від тяжкості провини.

ПРОТОКОЛ
зборів найманих працівників

_____ (повна назва підприємства, установи, організації)

« ___ » _____ 200__ року

_____ (назва населеного пункту)

Чисельний склад найманих працівників: _____ осіб.

Присутні: _____ працівників підприємства
(реєстраційний лист додається).

Голова зборів:

Секретар:

Порядок денний:

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

1. Слухали:

Інформацію про затвердження вимог найманих працівників до власника або уповноваженого ним органу (представника).

Виступили:

Вирішили: Затвердити такі вимоги найманих працівників до власника або уповноваженого ним органу (представника):

№ пор.	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
...	

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

Результати голосування:

за — _____ осіб,
проти — _____ осіб,
утримались — _____ осіб.

2. Слухали:

Інформацію про визначення органу (особи, осіб), що буде представляти інтереси найманих працівників.

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: первинній профспілковій організації (в особі її виборного органу) 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 _____
(підпис)

(ініціали та прізвище)

Секретар _____
(підпис)

(ініціали та прізвище)

ПРОТОКОЛ
конференції найманих працівників

_____ (повна назва підприємства, установи, організації)

« ___ » _____ 200__ року

_____ (назва населеного пункту)

Чисельний склад найманих працівників:

_____ осіб.

Обрано делегатів: _____ осіб

Присутні: _____ делегатів конференції
(реєстраційний лист додається).

Голова конференції:

Секретар:

Порядок денний:

1. Обговорення вимог найманих працівників до власника або уповноваженого ним органу (представника).

2. Визначення органу (особи, осіб), що буде представляти інтереси найманих працівників.

1. Слухали:

Інформацію про затвердження вимог найманих працівників до власника або уповноваженого ним органу (представника).

Виступили:

Вирішили: Затвердити такі вимоги найманих працівників до власника або уповноваженого ним органу (представника):

№ пор.	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
...	

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

Результати голосування:

за — _____ осіб,
проти — _____ осіб,
утримались — _____ осіб.

2. Слухали:

Інформацію про визначення органу (особи, осіб), що буде представляти інтереси найманих працівників.

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: первинній профспілковій організації (в особі її виборного органу) підприємства (установи, організації).

Варіант 2: іншому уповноваженому найманими працівниками 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 _____
(підпис)

(ініціали та прізвище)

Секретар _____
(підпис)

(ініціали та прізвище)

ПІДПИСНИЙ ЛИСТ

про висунення вимог найманих працівників підприємства (установи, організації)
до власника або уповноваженого ним органу (представника) та про визначення органу,
який буде представляти інтереси найманих працівників

Ми, наймані працівники _____

_____ (повна назва підприємства, установи, організації)
висуваємо такі вимоги до власника або уповноваженого ним органу (представника)

_____ :
(повна назва підприємства, установи, організації)

№ пор.	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
...	

Оформити наші вимоги протоколом, направити їх власнику або уповноваженому ним органу, 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: первинній профспілковій організації (в особі її виборного органу) 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 членів представницького органу:

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)

ПРОТОКОЛ

засідання органу, уповноваженого представляти інтереси найманих працівників підприємства (установи, організації) в колективному трудовому спорі

« ___ » _____ 200__ року

_____ (назва населеного пункту)

Присутні:

1. _____
2. _____
3. _____

Порядок денний:

1. Оформлення вимог до власника або уповноваженого ним органу (представника).
2. Формування списку органу, який буде представляти інтереси найманих працівників у колективному трудовому спорі.
3. Направлення вимог найманих працівників підприємства (установи, організації) власнику або уповноваженому ним органу (представнику).

1. Слухали:

Інформацію про оформлення вимог найманих працівників до власника або уповноваженого ним органу (представника).

Виступив: _____ з інформацією про висунення вимог найманими працівниками підприємства (установи, організації) до власника або уповноваженого ним органу (представника) 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 __ % загальної чисельності найманих працівників підприємства, установи, організації (_____ осіб).

Ухвалили: занести до даного протоколу такі вимоги найманих працівників підприємства (установи, організації) до власника або уповноваженого ним органу (представника):

№ пор.	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
...	

Результати голосування:

за — _____ осіб,

проти — _____ осіб,

утримались — _____ осіб.

2. Слухали:

Інформацію про оформлення списку 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, уповноваженого представляти інтереси найманих працівників підприємства (установи, організації) в колективному трудовому спорі між

(назви сторін колективного трудового спору (конфлікту))

Ухвалили: внести до списку наступний склад органу, уповноваженого представляти інтереси найманих працівників у зазначеному колективному трудовому спорі:

1. _____
2. _____
3. _____

Результати голосування:

за — _____ осіб,

проти — _____ осіб,

утримались — _____ осіб.

3. Слухали:

Інформацію про направлення вимог найманих працівників підприємства (установи, організації) власнику або уповноваженому ним органу (представнику).

Виступив: _____, який 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, власнику або уповноваженому ним органу (представнику).

Результати голосування:

за — _____ осіб,

проти — _____ осіб,

утримались — _____ осіб.

Уповноважені представники найманих працівників:

(підпис)

(прізвище, ім'я та по батькові)

(підпис)

(прізвище, ім'я та по батькові)

(підпис)

(прізвище, ім'я та по батькові)

ПРОТОКОЛ
конференції найманих працівників

_____ (повна назва підприємств, установ, організацій)

« ___ » _____ 200_ року

_____ (назва населеного пункту)

Чисельний склад найманих працівників: _____ осіб.

Обрано делегатів: _____ осіб.

Присутні: _____ делегатів конференції
(реєстраційний лист додається).

Голова конференції:

Секретар:

Порядок денний:

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

1. Слухали:

Інформацію про затвердження вимог найманих працівників до власника або уповноваженого ним органу (представника).

Виступили:

Вирішили: Затвердити такі вимоги найманих працівників до власника або уповноваженого ним органу (представника):

№ пор.	Зміст вимог
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
...	

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

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: профспілковій організації, об'єднанню профспілок (в особі її виборного органу).

Варіант 2: іншому уповноваженому найманими працівниками 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)

(ініціали та прізвище)

Секретар

(підпис)

(ініціали та прізвище)

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

16.02.09 №31

Національній службі посередництва
і примирення
01004 м. Київ, вул. Басейна, 1/2 А

Щодо виникнення колективного
трудового спору

Первинна профспілкова організація (вказати назву) повідомляє про виникнення колективного трудового спору між _____ і _____ вказати сторони колективного трудового спору щодо **затримки виплати зарплати***.

Вимоги найманих працівників були направлені _____ (кому) листом № _____ від _____.

До теперішнього часу вони не задоволені. Відповідь на наше звернення не надійшла.**

У зв'язку з викладеним просимо надати допомогу в урегулюванні колективного трудового спору.

Додаток: на _____ аркушах.

Голова профкому

_____ (підпис)

В.В.Муханьков

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушень, описаних у розділах 1.1.і 1.2. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
*	2.1.	«порушення ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди» — невиконання умов колективного договору (не видається працівникам підприємства молоко та спецхарчування, передбачене колективним договором***». *** та інші права, передбачені колективним договором.	
*	2.2.	«порушення ст.17 Закону України «Про колективні договори і угоди» — ухилення адміністрації від ведення колективних переговорів».	
*	2.3.	«порушення ст.16 КЗпП України — погіршення умов колективного договору».	

*	4.1.	«порушення ст.113 КЗпП України — не оплати простоїв не з вини працівників».	
*	4.2.	«порушення ст.84 КЗпП України і ст.25 Закону України «Про відпустки» — порядку надання відпусток без збереження заробітної плати».	
*	4.3.	«порушення ст.56 КЗпП України — порядку встановлення неповного робочого часу».	
*	4.4.	«порушення ст.32 КЗпП України — порядку зміни істотних умов праці».	
*	5.1.	«не виконання ч.3 ст.249 КЗпП України, ч.3 ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» — не перерахування первинній профспілковій організації зібраних профспілкових внесків».	
*	5.2.	«невиконання ст.250 КЗпП України, ст.44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» — не перерахування первинній профспілковій організації 0,3% на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу».	
*	6.1.	«порушення п.4.3.3. Галузевої угоди — приховування інформації про ліквідацію підприємства».	

** Відповідь на вимоги повинна надійти протягом 3 днів.

ЗРАЗОК

_____ (найменування суду за місцезнаходженням боржника))
Боржник _____
(повне найменування підприємства, установи, організації,
юридична адреса)
Кредитор _____
(повне найменування первинної профспілкової організації,
юридична адреса, ідентифікаційний код)
Кредитори-працівники підприємства

З А Я В А про порушення справи про банкрутство

_____ (повна назва профспілкової організації)
відповідно до ст.21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» є
законним представником членів Профспілки — найманих працівників підприємства
_____ (повне найменування Боржника).

Протягом 6 місяців Боржник, порушуючи законодавство про працю, не виплачує
найманим працівникам заробітну плату. Заборгованість перед працівниками підприємства за
цей період складає _____ млн.грн*.

_____ (повна назва профспілкової організації)
зверталась до суду за захистом порушених трудових прав. Рішенням
_____ (назва суду) від _____ № _____ Боржник був
зобов'язаний погасити заборгованість.

Працівники підприємства самостійно звертались до суду з приводу стягнення
заборгованості по заробітній платі в порядку наказового провадження.

_____ (повна назва профспілкової організації) як
сторона колективного договору уклала з Боржником угоду про перерахування зібраних
профспілкових внесків членів Профспілки. Профспілкові внески Боржником зібрані, а на
рахунок нашої організації не перераховані. Крім того відповідно до п. _____ колдоговору
Боржник повинен був перераховувати 0,3% ФОП на культурно-масову, фізкультурну й
оздоровчу роботу. Загальна заборгованість складає _____ млн. грн., що
підтверджується актом № _____ від _____.

Господарським судом _____ (назва суду) було розглянуто позов нашої
організації до Боржника і винесено рішення про стягнення з нього суми заборгованості, яке
теж не виконане.

Виконавчий лист і судові накази передані для виконання. Рішення до теперішнього часу
не виконані у зв'язку з відсутністю коштів, що підтверджується документами виконавчої
служби.

На підставі викладеного, керуючись ст. 55 Конституції України, ст.ст.21, 247 КЗпП
України, ст.ст.21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»,
ст.ст. 4, 6-8, 11, 14 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або
визнання його банкрутом», ст.ст.2, 5, 12, 13, 15, 28, 33, 44, 49, 57, 82, 84, 115 ГПК України,

Просимо:

1. Порушити справу про банкрутство _____ (повна назва
Боржника).

2. Включити _____ (повна назва профспілкової
організації) і працівників підприємства (перерахувати ПП) в список кредиторів.

Додатки:

1. Витяг із Статуту Профспілки працівників оборонної промисловості України**;
2. Копія претензії Боржнику;
3. Копія рішення суду;
4. Копія рішення господарського суду;
5. Копія виконавчого листа;
6. Копії наказів суду;
7. Копія листа виконавчої служби _____ (повне найменування);
8. Копія акту звірки;
9. Довідка бухгалтерії підприємства;
10. Заяви працівників підприємства в кількості _____ шт.;
11. Квитанція про відправку боржнику копії заяви з доданими документами;
12. Квитанція про сплату держмита;
13. Квитанція про сплату витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи.

Всього на _____ аркушах

Голова профкому _____

підпис

Д.І.Рижук

Дата _____

* Сума заборгованості повинна бути не меншою ніж 300 мінімальних заробітних плат.

** Пункти п.5.8.2, 5.8.4, 5.12.2 Статуту — підтверджують право представляти інтереси членів Профспілки в суді і право представництва без довіреності голови профкому.

ЗРАЗОК

_____ (найменування суду за місцезнаходженням відповідача)
Позивач _____
(ПП, місце проживання, засоби зв'язку)
Представник* _____

_____ (повне найменування юридичної особи, юридична адреса, засоби зв'язку)
Відповідач _____
(повне найменування юридичної особи, юридична адреса, засоби зв'язку)

ПОЗОВНА ЗАЯВА про захист порушених трудових прав

Ціна позову _____ грн**.

_____ (повна назва профспілкової організації)
відповідно до ст.21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»
представляє права та інтереси членів Профспілки*.

З _____ (вказати дату) Позивач працює у Відповідача _____
(вказати ким***).

Відповідно до п. _____ колективного договору нашого підприємства і додатку №11
до нього _____ (вказати професію****) мають право на отримання молока та
спецхарчування****.

Починаючи з 18 грудня 2008 року, я не отримую ні того, ні іншого.

Витрати на молоко і спецхарчування за той час, що я їх не отримую, на _____ (вказати
дату) складають _____ (вказати суму)*****.

Законні вимоги Позивача припинити порушення його трудових прав адміністрацією
підприємства не виконані. Звернення від _____ (вказати дати) залишені без відповіді, права
не поновлені, втрати не компенсовані.

На підставі викладеного, керуючись ст.ст.36, 43, 55 Конституції України, ст.ст.13, 18, 233
КЗпП України, ст.ст.5, 7 Закону України «Про колективні договори (угоди)», ст.ст.3, 15, 118,
213 ЦПК України,

Просимо:

1. Стягнути з _____ на мою користь
_____ грн. — компенсацію вартості молока і спецхарчування**.
2. Зобов'язати Відповідача поновити порушені трудові права Позивача —
_____ (вказати, які саме*****).
3. Покласти на Відповідача витрати на інформаційно-технічне забезпечення розгляду
справи.*****

Додатки:

1. Копія позовної заяви для Відповідача;
2. Витяг із Статуту Профспілки працівників оборонної промисловості України*****;
3. Документ, який підтверджує знаходження Позивача в трудових відносинах із
Відповідачем,*****
4. Витяг із колективного договору;

5. Довідка, акт або інший документ, який підтверджує порушення трудового законодавства;

6. Розрахунок суми компенсації витрат на молоко і спецхарчування**;

7. Квитанція про сплату витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи.

Голова профкому*

_____ (підпис)

ППП

Дата _____

* Реквізити і фрази вносяться у випадку, коли найманих працівників представляє представник профспівкової організації.

** Повинна бути одна й та сама сума. Вноситься до тексту лише у випадку, коли порушені права мають грошовий еквівалент.

*** Професії повинні співпадати.

**** Або інші права, передбачені колективним договором.

***** Виділений текст складено для звернення щодо порушень, описаних у розділах 1.1. і 1.2. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

При цьому потрібно не забувати, що запропоновані формулювання необхідно доповнити подробицями саме цієї конфліктної ситуації.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
*****	2.1.	«Відповідач порушує ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди», не виконує умов колдоговору — з _____(вказати дату) не видає працівникам підприємства молоко та спецхарчування, передбачені п. _____ колективного договору*****».	**** Або інші права, передбачені колективним договором.
	3.1.	«Відповідач порушує ст.43 Конституції України, ст.5(1) КЗпП України — примушує працівників до звільнення».	
	3.2.	«Відповідач порушує ст.43 Конституції України, п. _____ колдоговору — примушує працівників до звільнення без відповідної компенсації».	
	3.3.	«Відповідач порушує ст.40-43(1) КЗпП України — не дотримується порядку звільнення працівників за ініціативою адміністрації».	
	4.1.	«Відповідач порушує ст.113 КЗпП України — не оплачує час простою не з вини працівників».	
	4.2.	«Відповідач порушує ст.84 КЗпП України і ст.25 Закону України «Про відпустки» — порядок надання відпусток без збереження заробітної плати».	
	4.3.	«Відповідач порушує ст.56 КЗпП України — порядок встановлення неповного робочого часу».	
	4.4.	«Відповідач порушує ст.32 КЗпП України — ігнорує порядок проведення змін істотних умов праці».	

	5.1.	«Відповідач порушує ч.3 ст.249 КЗпП України, ч.3 ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» — не перераховує первинній профспілковій організації зібрані профспілкові внески — незаконно користується коштами працівників».	
	6.1.	«Відповідач порушує п.4.3.3. Галузевої угоди — приховує інформацію про ліквідацію підприємства».	

***** Згідно з п.1 ч.1 ст. 4 Декрету Кабінету Міністрів України «Про державне мито» і п.2 ч.3 ст.81 ЦПК України робітники і службовці звільняються від сплати держмита за вимогами, що випливають з трудових правовідносин.

***** Пункти п.5.8.2, 5.8.4, 5.12.2 Статуту — підтверджують право здійснювати громадський контроль, представляти інтереси членів Профспілки в суді і право представництва без довіреності голови профкому.

***** Довідка про роботу або копія трудової книжки.

ЗРАЗОК

АКТ

15.01.09 м.

Київ

Нами, членами профкому Мірошник К.Г., Федорченко С.В., Аламовою С.Ю., складено цей акт про наступне:

відповідно до п.7.8 колективного договору працівники підприємства, перераховані в додатку №7 колективного договору, повинні отримувати молоко і спецхарчування у зв'язку зі шкідливими умовами праці.

За період з 18 листопада 2008 року до теперішнього часу молоко і спецхарчування жодному працівнику не видається, що підтверджується даним актом.

Представник адміністрації, відповідальний за виконання цього пункту договору, Бобчук Т.О., від підпису відмовилась.

_____ К.Г. Мірошник
_____ С.В. Федорченко
_____ С.Ю. Аламова
(підписи осіб, які склали акт)

ЗРАЗОК

Директору (або інша назва посади

керівника підприємства) _____

_____ (назва підприємства)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові заявника)

_____ (професія чи посада, підрозділ, де працює)

ЗАЯВА

Прошу звільнити мене з роботи з 27 січня 2009 р.* за власним бажанням відповідно до частини 3 ст.38 КЗпП України з виплатою мені вихідної допомоги в розмірі тримісячного середнього заробітку у зв'язку з тим, що на підприємстві порушується законодавство про працю, не виконуються умови колективного договору, а саме: порушується **ст.115 КЗпП України, ст.24 Закону України «Про оплату праці»** і п. _____ колективного договору нашого підприємства на _____ рік — заробітна плата за _____ (вказати місяць і рік) фактично не виплачена більше 2 місяців*.

_____ (дата)

_____ (підпис)

* Термін звільнення визначає сам заявник.

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушення, описаного в розділі 1.2. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
**	2.1.	** 2.1. «ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди», невиконання умов колективного договору — не видається працівникам підприємства молоко та спецхарчування, передбачене колективним договором, у т.ч. і мені****».	**** Або інші права, передбачені колективним договором.
**	4.1.	«ст.113 КЗпП України — не оплачуються простої не з вини працівників, у т.ч. і мені».	
**	5.1.	«ч.3 ст.249 КЗпП України, ч.3 ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» — не перераховуються первинній профспілковій організації зібрані профспілкові внески, у т.ч. і мої».	

ЗРАЗОК

ПРОТОКОЛ спільного засідання адміністрації і профкому первинної профспілкової організації Рубіжанського хімічного заводу

23.01.09 №1

м.Павлоград

Присутні:

від профкому 5 із 7 членів профкому (вказати прізвища).

від адміністрації (вказати прізвища*).

Головуючий: Литвиненко С.Я.

Секретар: Овсієнко Т.М.

Порядок денний:

1. Про внесення змін до колективного договору.

СЛУХАЛИ:

Червоненко С.Я., головний бухгалтер, — розпочав з інформації про те, що економічне становище підприємства значно погіршилось порівняно з розрахунками, які були взяті за основу, коли приймався колективний договір. (Конкретні показники теперішнього фінансового стану підприємства в додатку №1 до протоколу.) У зв'язку з цим у підприємства немає фінансових можливостей надавати додаткові порівняно з чинним законодавством і Галузевою угодою пільги всім працівникам підприємства. Кошторис зменшується на 30%. Потрібно або взагалі відмовлятися від надання пільг, або додатково визначити критерії, кому чи які пільги надавати.

ВИСТУПИЛИ:

Іваненко Л.І., комплектувальниця, член профкому, — висловила думку про те, що, звісно, хотілось би зберегти ті досягнення колективу, до яких уже звикли. Так, дуже хотілось би зберегти в колдоговорі відпустку із збереженням заробітної плати на 1 вересня хоча б одному із батьків.

Потакайло Д.П., нач.цеху, представник адміністрації — підтримав пропозицію Іваненко Л.І. і запропонував 1 день додаткової оплачуваної відпустки матерям, які мають двох і більше дітей, надавати раз на 2 місяці. Але ці пільги треба буде повернути, якщо економічний стан підприємства поліпшиться.

Червоненко С.Я. - зазначив, що при внесенні таких змін до колдоговору коштів вистачить. Але необхідно внести зміни у відповідності до чинного законодавства. Крім того, потрібно здійснити їх повідомну реєстрацію і довести цю інформацію до відома працівників. Запропонував доручити це Федоренко Т.І.

ВИРІШИЛИ:

1. Внести до колективного договору наступні зміни:

У п.6.11 слова «обом батькам» замінити словами: «одному з батьків»;

у п. 6.13 слово «щомісяця» замінити словами «раз на 2 місяці».

Доручити підписати зміни особам, які підписали колективний договір.

Повідомну реєстрацію змін до колдоговору і доведення цих змін до відома працівників доручити Федоренко Т.І.

Голосували: одноголосно.

2. Розглянути питання повернення раніше існуючих пільг за результатами I півріччя.

Голосували: одноголосно.

Головуючий

підпис

С.Я.Литвиненко

Секретар

підпис

Т.М.Овсієнко

* Обов'язкова участь особи, уповноваженої власником на ведення колективних переговорів.

ЗРАЗОК

ПРОТОКОЛ загальних зборів працівників цеху №1 Черкаського ДОКу

05.02.09 №1

м.Черкаси

Всього працюючих: 85

Присутні: 71

Запрошені: Голова профкому первинної профспілкової організації Черкаського ДОКу
Горбенко Г.С.

Головуючий: Логвинов С.Я.

Секретар: Ілленко Т.М.

Порядок денний:

1. Про ухилення адміністрації підприємства від ведення колективних переговорів.

СЛУХАЛИ:

Горбенко Г.С., голову профкому, з інформацією про колективні переговори, які ведуться з адміністрацією підприємства. В інформації зазначалось, що адміністрація ігнорує всі звернення профкому щодо колективних переговорів. Представники в комісію з ведення переговорів наказом керівника не призначені, пропозиції щодо змісту колдоговору, надані профкомом, не розглянуті, на листи №156 від 03.12.08 і №2 від 05.01.09 відповіді не надійшло.

ВИСТУПИЛИ:

Демченко Л.І., технолог, - висловила думку про те, що адміністрація саботує переговори і повинна бути притягнена до відповідальності

Сьомкін Д.П., слюсар, — підтримав позицію Демченко Л.І. і запропонував звернутись до профкому з пропозицією винести рішення щодо застосування до керівника підприємства ст.45 КЗпП України, а саме ініціювати звільнення директора ДОКу, оскільки він порушує законодавство про колективні переговори*.

Півторак Р.Ф., столяр, — підтримав пропозиції попередніх виступаючих.

ВИРІШИЛИ:

1. Звернутись до профкому з пропозицією винести рішення щодо застосування до керівника підприємства ст.45 КЗпП України, а саме ініціювати звільнення директора ДОКу, оскільки він порушує законодавство про колективні переговори.

Голосували: одногосно.

Головуючий

підпис

С.Я.Логвинов

Секретар

підпис

Т.М.Ілленко

* Може бути запропоновано розпочати колективний трудовий спір. У такому випадку повинні бути прийняті рішення про початок колективного трудового спору, про формування страйкового комітету або надання профкому повноважень страйкового комітету, про порядок формування і склад страйкового комітету, про формулювання вимог, звернення до всіх працівників підприємства і профкому та інш. (див. зразок на стор. 53)

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

15.11.08 №148

Директору (або інша назва посади

керівника підприємства) _____

(назва підприємства)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Первинна профспілкова організація (вказати назву) пропонує розпочати переговори щодо укладення колективного договору на 2009 рік.

До складу комісії з укладення колективного договору на 2009 рік від первинної профспілкової організації направляються Фесенко Ю.І., Черноглазова Ф.Г., Остроушенко Г.Р. (протокол №25 від 14.11.08).

Перше засідання комісії пропонуємо провести 21.11.08 о 10.00 в приміщенні профкому.

Голова профкому

підпис

Л.П.Подоляк

ЗРАЗОК

ПРОТОКОЛ*

засідання комісії з укладення колективного договору на 2009 рік

05.02.09

м.Чернівці

Всього членів комісії: 6

Присутні: Фесенко Ю.І., Черноглазова Ф.Г., Устроушенко Г.Р.

Головуючий: Фесенко Ю.І.

Секретар: Черноглазова Ф.Г.

Порядок денний:

1. Про хід колективних переговорів щодо укладення колдоговору на 2009 рік.

СЛУХАЛИ:

Фесенко Ю.І., члена комісії, з інформацією про колективні переговори, які ведуться з адміністрацією підприємства. В інформації зазначалось, що адміністрація ігнорує всі звернення профкому щодо колективних переговорів. Адміністрації вже двічі направлялись пропозиції призначити представників у комісію з ведення колективних переговорів, двічі пропонувались дати проведення засідань цієї комісії. За нашою інформацією, представники від адміністрації наказом директора досі не призначені. Пропозиції щодо змісту колдоговору, надані профкомом, не розглянуті, на листи №148 від 15.11.08, №156 від 03.12.08 і №2 від 05.01.09 відповіді не надійшло. Сьогодні на засідання представники від адміністрації знову не з'явилися, хоча адміністрація була за 5 днів повідомлена про місце і час проведення засідання телефонограмою.

ВИСТУПИЛИ:

Устроушенко Г.Р., член комісії, — висловила думку про те, що адміністрація саботує переговори і повинна бути притягнена до відповідальності.

Черноглазова Ф.Г., член комісії, — підтримала попередню пропозицію і запропонувала звернутись до профкому з пропозицією винести рішення щодо звернення до державної інспекції праці для притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності і примушення до ведення колективних переговорів.**

ВИРІШИЛИ:

1. Цим протоколом підтвердити відсутність представників адміністрації, що вважати протидією веденню колективних переговорів.*

Голосували: одноголосно.

2. Звернутись до профкому з пропозицією винести рішення щодо звернення до державної інспекції праці для притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності і примушення до ведення колективних переговорів.**

Голосували: одноголосно.

Члени комісії:

Фесенко Ю.І.

Черноглазова Ф.Г.

Устроушенко Г.Р.

* Про ухилення від участі в колективних переговорах можуть свідчити різні факти. Вони можуть бути зафіксовані, наприклад, протоколом комісії, як в даному випадку, або актом.

** або «початку колективного трудового спору», або «застосування до керівника підприємства ст.45 КЗпП України, а саме ініціювати звільнення директора, оскільки він порушує законодавство про колективні переговори» або інші пропозиції.

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

05.01.09 №2

Директору (або інша назва посади

керівника підприємства) _____

(назва підприємства)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Первинна профспілкова організація (вказати назву) вже двічі листами №148 від 15.11.08, №156 від 03.12.08 пропонувала розпочати переговори щодо укладення колективного договору на 2009 рік.

До теперішнього часу відповіді на наші звернення не надійшли. За нашою інформацією, наказ про комісію з укладення колективного договору на 2009 рік не підготовлено, представники адміністрації до складу цієї комісії не призначені, відповідно, засідання комісії зірвані.

У зв'язку з викладеним пропонуємо терміново провести всі дії, необхідні для ведення колективних переговорів, щоб розпочати їх негайно.

Крім того, вимагаємо притягнути до дисциплінарної відповідальності осіб, що перешкоджали веденню колективних переговорів.

Голова профкому

підпис

В.В.Первак

ЗРАЗОК

Голові профкому (об'єднаного профкому)

(назва профспілкової організації)

(прізвище, ім'я, по батькові)

(прізвище, ім'я, по батькові заявників)

(професія чи посада, підрозділ, де працюють)

З А Я В А

Нам стало відомо, що в проекті колективного договору на 2009 рік, підготовленому адміністрацією, передбачено виключення деяких пунктів, що погіршує становище найманих працівників порівняно із попереднім.

Так, проект не передбачає надання додаткової відпустки за ненормований робочий день, надбавку за роботу в нічний час зменшує з 40 до 15% та інше.

Вважаємо такі дії адміністрації підприємства незаконними і просимо захистити наші порушені права.

(дата)

(підписи)

Незалежно від підстави звільнення у власника перед працівником існують певні обов'язки, які слід виконувати.

А саме:

1. **Видати в день звільнення трудову книжку** із записом про звільнення. При цьому працівник мусить розписатися в Книзі обліку руху трудових книжок і вкладишів до них (ф. П-10). Коли працівник у день звільнення відсутній на роботі, йому надсилають поштове повідомлення про необхідність отримати трудову книжку.

2. **Письмово повідомити працівника про нараховані суми, які йому належать при звільненні.** Зазвичай роблять це перед їх виплатою.

3. **Провести з працівником у день звільнення остаточний розрахунок** (виплатити зарплату за відпрацьовані дні, компенсацію за невикористану відпустку, інші виплати, що належать працівнику). Коли працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Якщо є спір про розмір сум, що належать працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен при звільненні виплатити суму, яка не є предметом спору.

4. **Видати працівникові на його вимогу довідку про роботу** на даному підприємстві із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи й розміру зарплати.

5. **Видати в день звільнення працівнику копію наказу про звільнення.** Обов'язково це роблять при звільненні працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. В інших випадках копію наказу видають за вимогою працівника.

ЗРАЗОК

Голові профкому (об'єднаного профкому)

(назва профспілкової організації)

(прізвище, ім'я, по батькові)

(прізвище, ім'я, по батькові заявника)

(професія чи посада, підрозділ, де працює)

З А Я В А

12 січня 2009 р. я вийшла на роботу відповідно до графіка роботи нашого цеху. Однак начальник цеху Селезень М.І. до роботи мене не допустив і сказав, що мене звільняють.

Так як мені нічого про цей намір адміністрації не було відомо, я звернулася до відділу кадрів із скаргою на начальника цеху.

Інспектор відділу кадрів Петрова В.В. підтвердила слова Селезня М.І. і запропонувала мені написати заяву за власним бажанням*.

До роботи мене так і не допускають.

Мої спроби потрапити на прийом до директора підприємства не мали успіху.

У зв'язку з викладеним прошу захистити моє порушене право на працю.

12.01.09

(підпис)

Примітка:

* Виділений текст складено для звернення щодо порушення, описаного в розділі 3.1. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
	3.2.	«06.01.09 до мене звернувся начальник відділу кадрів з пропозицією звільнитись з 12.01.09 за згодою сторін. Я знаю, що замовлень на виготовлення продукції немає, а значить, роботи найближчим часом не буде. Колективним договором нашого підприємства передбачено виплату вихідної допомоги в розмірі тримісячного середнього заробітку. Враховуючи це, я погодився. Однак, прийшовши сьогодні за розрахунком, я побачив, що вихідна допомога мені не нарахована. На моє здивування спочатку касир, а потім і головний бухгалтер відповіли, що ніяка вихідна допомога виплачуватись не буде, оскільки немає грошей».	
	3.3.	«Прошу захистити мене від свавілля адміністрації, яка порушує мої трудові права, а саме не дотримується порядку звільнення працівників за ініціативою адміністрації за п.1 ст.40 КЗпП України. Я була попереджена про наступне звільнення лише 26 грудня, а сьогодні, 12.01.09, мене вже ознайомили з наказом про звільнення з сьогоднішнього дня».	

ЗРАЗОК

Керівнику управління державної

інспекції праці* _____

_____ (назва адміністративно-територіальної одиниці)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові заявника)

_____ (назва підприємства, де працює заявник)

З А Я В А

Я працювала на _____ (назва підприємства).

12 січня 2009 р. я вийшла на роботу відповідно до графіка роботи нашого цеху. Однак начальник цеху Селезень М.І. до роботи мене не допустив і сказав, що мене звільняють.

Так як мені нічого про цей намір адміністрації не було відомо я звернулась до відділу кадрів із скаргою на начальника цеху.

Інспектор відділу кадрів Петрова В.В. підтвердила слова Селезня М.І. і запропонувала мені написати заяву за власним бажанням**.

Мої законні вимоги, викладені в листі від _____ (вказати дату звернення) адміністрацією підприємства до теперішнього часу не виконані. До роботи мене не допускають.

Прошу провести відповідну перевірку, притягнути керівника підприємства до адміністративної відповідальності, а також зобов'язати адміністрацію підприємства поновити мене на роботі.

_____ (дата)

_____ (підпис)

Примітка:

Виділений текст складено для звернення щодо порушення, описаного в розділі 3.1. При інших порушеннях (зверніть увагу на нумерацію розділів) виділений текст змінюється відповідно до рекомендацій, запропонованих у таблиці.

Позн.	Порушення (№ розділу)	Запропонована редакція	Примітки
**	3.2.	«06.01.09 до мене звернувся начальник відділу кадрів з пропозицією звільнитись з 12.01.09 за згодою сторін. Я знаю, що замовлень на виготовлення продукції немає, а значить роботи найближчим часом не буде. Колективним договором нашого підприємства передбачено виплату вихідної допомоги в розмірі тримісячного середнього заробітку. Враховуючи це, я погодився. Однак, прийшовши сьогодні за розрахунком, я побачив, що вихідна допомога мені не нарахована. На моє здивування спочатку касир, а потім і головний бухгалтер відповіли, що ніяка вихідна допомога виплачуватись не буде, оскільки немає грошей».	

**	3.3.	«Прошу захистити мене від свавілля адміністрації, яка порушує мої трудові права, а саме не дотримується порядку звільнення працівників за ініціативою адміністрації за п.1 ст.40 КЗпП України. Я була попереджена про наступне звільнення лише 26 грудня, а сьогодні, 12.01.09, мене вже ознайомили з наказом про звільнення з сьогоднішнього дня».	
----	------	---	--

* В областях є територіальне управління Державної інспекції праці. У районах і містах працюють державні інспектори праці, які є в штаті територіального управління. У разі порушення трудового законодавства необхідно звертатися в територіальне управління області, і вже територіальне управління дає доручення державному інспектору праці у відповідному регіоні провести перевірку за викладеним фактом.

Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю: Київ-11, вул. Еспланадна, 8/10.

На бланку первинної профспілкової організації

20.01.09 №17

Директору (або інша назва посади

керівника підприємства) _____

_____ (назва підприємства)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

Щодо запобігання порушення

прав найманих працівників

Первинна профспілкова організація _____ (повна назва) отримала інформацію про реорганізацію підприємства і можливі звільнення, які адміністрація підприємства планує провести в лютому-березні 2009 року.

Нагадуємо, що такі дії являються порушенням п. _____ Галузевої угоди, відповідно до якої адміністрація підприємства про майбутню реорганізацію повинна попередити профспілковий комітет не менше ніж за 3 місяці.

Таким чином, реорганізація може розпочинатись не раніше 20 квітня 2009 року.

Якщо такі заходи дійсно плануються, пропонуємо 21.01.09 надати нам письмове загальне обґрунтування планів адміністрації і зокрема плани щодо питань зайнятості найманих працівників.

Спільне засідання з питань оптимізації зайнятості пропонуємо провести о 10.00 23.01.09 в приміщенні профкому.

Голова профкому

_____ підпис

К.Д.Калашник

ОПТИМІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ

При розгляді питання реорганізації підприємства необхідно врахувати якомога ширше коло можливостей запобігання звільнень працівників чи зведенню їх кількості до мінімуму, або пом'якшення несприятливих наслідків звільнень.

Для цього в плані дій адміністрація перш за все повинна передбачити використання внутрішніх резервів: скорочення виробничих та адміністративних витрат, диверсифікацію виробництва.

Не треба нехтувати можливістю звернення до вищестоящих органів, місцевих адміністрацій, місцевих дирекцій Фонду соцстраху з безробіття — за організаційно-правовою і фінансовою підтримкою.

Потрібно вивчити можливість отримання додаткових кредитів, пільг, зменшення податків.

Якщо скорочення неминуче, необхідно перш за все скоротити вакантні посади.

Щодо іншого персоналу необхідно ретельно вивчити потреби виробництва і розробити заходи, які дозволять працівникам не втратити роботу.

Зокрема приділити окрему увагу переведенням працівників на іншу роботу. Можливо, для цього необхідно заздалегідь провести перепідготовку кадрів. При цьому необхідно пам'ятати, що законодавством передбачена можливість компенсації службою зайнятості 50% витрат підприємства на перепідготовку. Цю можливість треба не втратити і звернутись до служби зайнятості.

Не виключені випадки, коли зміна істотних умов праці щодо зменшення тривалості робочого часу стане для деяких працівників кращим варіантом, ніж звільнення взагалі.

Щоб зменшити негативні наслідки звільнень, можна включати до колективних договорів норми, які мінімізують ці наслідки або хоча б частково компенсують їх. Наприклад, можливо включити до колективного договору норму щодо виплати вихідної допомоги в розмірі 2-х середньомісячних заробітних плат (а не однієї, як передбачено законодавством). Попередженням про наступне звільнення працівникам передбачити надання 1 вільного дня щотижня протягом 2 місяців до звільнення для пошуку роботи.

Особливу увагу необхідно звернути на дотримання порядку звільнення, урахування думки профкому, переважне право на залишення на роботі, заборону звільнення, які передбачені законодавством для певних категорій працівників (у т.ч. і колишнім членам виборних органів), урахування додаткових гарантій, наданих законом (додаткове погодження при звільненні профспілкових працівників).

Саме звільнення повинно бути дуже коректним. Воно допускається лише, якщо неможливе переведення (ст.40 КЗпП України). При цьому пропозиція іншої роботи повинна бути надана одночасно з попередженням про наступне звільнення (ст.49(2) КЗпП України). Забороняється звільнення тих, хто знаходиться на лікарняному і у відпустці.

Працівники підприємства повинні весь час бути інформовані про всі дії адміністрації, про свої права, про наслідки для них будь-яких заходів: чи то переведень, чи змін суттєвих умов праці, чи звільнень із різних підстав.

На бланку первинної профспілкової організації

20.02.09 №47

Директору (або інша назва посади

керівника підприємства) _____

(назва підприємства)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Щодо запобігання порушення

прав найманих працівників

Первинна профспілкова організація _____ (повна назва) вважає за необхідне провести загальні збори працівників підприємства, на яких адміністрація підприємства повинна доповісти трудовому колективу про план дій підприємства на найближчі 3 місяці і заходи, які вона пропонує провести для забезпечення зайнятості працівників.

Збори відбудуться 24.02.09 о 16.00 в приміщенні актового залу.

Голова профкому

підпис

М.В.Кобрін

На бланку первинної профспілкової організації

20.02.09 №48

Міністру промислової політики України

_____ (ПП)

Голові _____

міської державної адміністрації

_____ (ПП)

Керівнику _____

міської служби зайнятості

_____ (ПП)

Директору (або інша назва посади

керівника підприємства) _____

_____ (назва підприємства)

_____ (ПП)

Щодо запобігання порушення

прав найманих працівників

Первинна профспілкова організація _____ (повна назва) отримала від керівництва _____ (назва підприємства) повідомлення про реорганізацію, наслідком якої стане масове вивільнення з 1 травня 2009 року найманих працівників — членів нашої Профспілки.

Вважаємо, що необхідно скасувати (тимчасово припинити, перенести терміни*) заходи щодо вивільнення працівників, оскільки надані документи свідчать про те, що не враховані і не використані всі можливості для запобігання таких дій.

Нашому місту, де працевлаштування, крім нашого заводу, можливе лише в тюрмі, утримання 500 звільнених працівників обійдеться дорожче, ніж їх перенавчання чи компенсації підприємству витрат на період тимчасових фінансових труднощів. А галузь тим часом не втратить той безцінний кадровий ресурс, який дуже важко буде відновити через декілька місяців.

Пропонуємо негайно розглянути питання роботи підприємства та зайнятості і прийняти спільне рішення, яке дозволить зберегти соціальний спокій на підприємстві і в місті.

Просимо запросити на спільне засідання представника нашої Профспілки.

Голова профкому _____

_____ підпис

М.І.Ісаєва

На бланку первинної профспілкової організації

26.02.09 №54

Директору (або інша назва посади

керівника підприємства) _____

(назва підприємства)

(ПІП)

Щодо перенавчання
найманих працівників

Первинна профспілкова організація _____ (повна назва)
20.02.09 за №48 звернулась до різних юридичних осіб, уповноважених законодавством, із пропозицією скасувати (тимчасово припинити, перенести терміни*) заходи з вивільнення працівників нашого підприємства.

Наше звернення було розглянуто міською службою зайнятості, і прийнято рішення щодо компенсації підприємству 50% витрат на перенавчання працівників.

У зв'язку з викладеним пропонуємо негайно скласти план перепідготовки, укласти відповідний договір про навчання і подати до міської служби зайнятості необхідні документи.

Голова профком

підпис

В.Ісаєва

На бланку первинної профспілкової організації

26.02.09 №55

Директору (або інша назва посади

керівника підприємства) _____

_____ (назва підприємства)

_____ (ПП)

Щодо запобігання порушення

прав найманих працівників

Представниками первинної профспілкової організації _____ (повна назва) _____ (ПП) проводилась вибіркова перевірка своєчасності видачі розрахунку і трудових книжок звільненим працівникам.

Перевіркою встановлено, що працівникам цеху №3 _____ (ПП) трудові книжки і розрахунок видані із затримкою на 2 дні.*

Вважаємо такі дії адміністрації недопустимими і попереджаємо, що, при виявленні таких випадків у майбутньому, результати перевірки будуть направлені _____ (вказати кому) для притягнення керівника підприємства до дисциплінарної (адміністративної) відповідальності.

Голова профкому _____

_____ підпис

В.О. Титов

* Для розділу 4.5. виділений текст замінити на наступний: виробничої зайнятості працівників підприємства.

Перевіркою встановлено, що 11 працівників цеху №5 отримують компенсацію 2/3 тарифної ставки у зв'язку з простоем не з їх вини.

У той же час кадрова служба підприємства отримала завдання укласти договір із сторонньою організацією для проведення робіт з прибирання цеху №8.

Такі дії є порушенням прав найманих працівників нашого підприємства, оскільки адміністрацією не використана можливість тимчасового їх переведення на іншу роботу.

Зміни, які можуть бути запропоновані для внесення в колдоговір, як додаткові гарантії для найманих працівників

№ п/п	Загрози	Можлива редакція
1.	Звільнення за згодою сторін	Доповнити КД нормою такого змісту: «При звільненні працівників за згодою сторін за п.1 ст.36 КЗпП України виплачувати їм вихідну допомогу в розмірі двомісячної (тримісячної) середньої заробітної плати».
2.	Звільнення за ініціативою адміністрації	Доповнити КД нормами такого змісту: «При звільненні працівників за ініціативою адміністрації за п.1 ст.40 КЗпП України виплачувати їм вихідну допомогу в розмірі двомісячної (тримісячної) середньої заробітної плати»; «Працівникам, попередженим в установленому порядку про звільнення за п.1 ст.40 КЗпП України протягом 2 місяців перед звільненням надавати на їх прохання вільний час для пошуку нового місця роботи тривалістю 8 годин на тиждень з оплатою згідно з тарифною ставкою (посадовим окладом)».
3.	При простой не з вини працівника	Доповнити КД нормою такого змісту: «Запровадити під час простою не з вини працівника, крім передбаченої законодавством оплати, організацію занять з підвищення кваліфікації цих працівників».
4.	Аутсорсинг	Доповнити КД нормою такого змісту: «Рішення щодо використання на підприємстві працівників інших підприємств приймати лише після забезпечення повної зайнятості всіх працівників свого підприємства і після надання на це згоди профкомом на підставі обґрунтованих техніко-економічних документів».
5.	Перерахування профвнесків	Доповнити КД нормою такого змісту: «Проводити централізовано через бухгалтерію підприємства безкоштовно безготівковий збір членських профспілкових внесків та перерахування їх профорганізаціям Профспілки в день отримання коштів в установах банків на виплату заробітної плати (відповідно до Галузевої угоди та укладеного з профспілковою організацією договору (Додаток 24))».
6.	Перерахування 0,3%	Доповнити КД нормою такого змісту: «Щомісячно відраховувати профспілковій організації підприємства кошти на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу в розмірі не менше 0,3 % фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати».
7.	Ліквідація підприємства, скорочення штату	Доповнити КД нормою такого змісту: «Рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів і узгодження їх з профкомом, але не пізніше ніж за 3 місяці до здійснення цих заходів».

Надання згоди на звільнення працівника за п.1 ст.40 КЗпП України

№ п/п	Термін	Дії адміністрації	Дії ППО	Дії працівника	Примітки
1.	Не пізніше ніж за 3 місяці до наступного звільнення працівників	Повідомити ППО про економічне обґрунтування, заходи щодо зайнятості звільнюваних працівників і провести переговори. Інформувати найманих працівників.	Зібрати необхідну інформацію, дати свої пропозиції, провести переговори, направити листи всім причетним юридичним особам (у т.ч. і про скасування або перенесення термінів звільнення). Вести роз'яснювальну роботу серед найманих працівників.	Підтримувати дії профорганізації	
2.	Не пізніше ніж за 2 місяці до наступного звільнення.	Повідомити працівника про наступне звільнення*, запропонувати йому іншу роботу, перенавчання. Повідомити службу зайнятості про наступне звільнення.		Ознайомлюється з повідомленням під розписку з обов'язковим зазначенням дати. Дає згоду або відмовляється від переведення на іншу роботу, перенавчання.	Звільнення працівника, якщо є можливість надати йому іншу роботу, не допускається
3.	За місяць до наступного звільнення.	Передати профоргану обґрунтоване письмове подання для надання згоди на звільнення.	Призначити дату засідання профкому. Повідомити про цю дату працівника.		Адміністрація має право розірвати трудовий договір не пізніше ніж через місяць з дня одержання згоди профоргану.
4.	Протягом 15 днів від дати надходження подання.		Провести засідання профкому. При неявці працівника або його представника засідання переноситься в межах того ж терміну. При повторній неявці без поважних причин справа може розглядатись без працівника. Враховує норми щодо переважного права на залишення на роботі.**	Особисто брати участь у засіданні профкому. Письмово відмовитись від участі у засіданні. Довірити іншій особі (у т.ч. адвокату) брати замість нього участь у засіданні профкому.	

5.	Протягом 3 днів з дня прийняття рішення.	При недотриманні 3-денного терміну вважається, що профком дав згоду. Якщо рішення про відмову в наданні згоди необгрунтоване, працівник звільняється без надання згоди.	Письмово повідомляє адміністрацію про прийняте рішення. Рішення про відмову в наданні згоди повинно бути обгрунтованим.		Обгрунтуванням відмови може бути порушення роботодавцем законодавства та колективного договору, умов проведення звільнення, звернення до місцевої служби зайнятості із запитом про можливість подальшого працевлаштування і отримання письмової відповіді про неможливість такого подальшого працевлаштування.
6.	У день звільнення.***	Знайомить працівника з наказом. Видає йому розрахунок і трудову книжку. Направляє звіт про вивільнення працівників служби зайнятості.		Отримує розрахунок і трудову книжку.	

*** Не допускається звільнення за ініціативою адміністрації:**

1) вагітних жінок; жінок, які мають дитину (дітей) у віці до 3-х років; жінок, які мають дитину (дітей) у віці до 6-ти років, за умови, що за медичним висновком ця (ці) дитина (діти) потребує домашнього догляду; одиноких матерів, що мають дитину віком до 14 років або дитину інваліда (ст. 184 КЗпП);

2) батьків, які виховують дитину без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників); (ст 186 КЗпП);

3) протягом року після закінчення строку, на який обирався склад профспілкового органу, — працівників, яких обирали до його складу (ст.252 КЗпП). Таку гарантію не надають, якщо повноваження працівника в цих органах достроково припинено через неналежне виконання своїх обов'язків, за власним бажанням;

4) працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства (ч. 3 ст.40 КЗпП);

5) працівника, який є членом профспілки, без попередньої згоди профспілки, крім випадків ліквідації підприємства (ст. 43 КЗпП).

Примітка. При ліквідації підприємства названих осіб також звільняють. Але й тоді щодо осіб, перелічених у ст. ст. 184 та 186' КЗпП, звільнення можливе при обов'язковому працевлаштуванні.

Звільнення осіб віком до 18 років допускається за згодою місцевої служби у справах неповнолітніх (ст.198 КЗпП). При цьому звільнення проводять лише у виняткових випадках і воно неможливе без працевлаштування

**** Переважне право на залишення на роботі** надають працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці (ст. 42 КЗпП). Це має бути підтверджено відповідними документами (наприклад, про освіту, про підвищення кваліфікації). **При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага надається** особам, переліченим у ч. 2 ст. 42 КЗпП:

- сімейним — за наявності двох і більше утриманців;
- особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється Закон № 3551;
- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- особам із числа депортованих з України — протягом 5 років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, — протягом 2 років із дня звільнення їх зі служби. Також за працівниками, віднесеними до I-III категорій постраждалих від аварії на ЧАЕС, визнано переважне право не тільки залишити їх на роботі при звільненні з підстав, перелічених у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП, але й працевлаштувати (п. 7 ч. 1 ст. 20, п. 1 ч. 1 ст. 21, п. 1 ч. 1 ст. 22 Закону про статус чорнобильців). Тож їм роботу в разі звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП треба пропонувати в першу чергу, звісно, у межах їх кваліфікації та досвіду трудової діяльності.

******* Звільнити за цією підставою пізніше, ніж у день, установлений для звільнення, не можна. Якщо працівника не звільнили у вказаний у повідомленні про звільнення строк, то зробити це пізніше (навіть наступного дня) без видачі нового повідомлення (знову за 2 місяці) адміністрація не вправі.

ЗРАЗОК

Директору (або інша назва посади керівника підприємства) _____

_____ (назва підприємства)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові заявника)

_____ (професія чи посада, підрозділ, де працює)

З А Я В А

Я _____ (ППП) відмовляюсь виконувати доручену мені роботу, оскільки в нашому цеху створилась ситуація, яка небезпечна для мого життя (здоров'я, виробничого середовища, довкілля), що підтверджується актом, складеним інженером з охорони праці при участі представника профорганізації.

Вимагаю надати мені безпечні умови праці.

Нагадую, що за час вимушеного простою, пов'язаного з небезпекою для мого життя, за мною зберігається середній заробіток.

_____ (дата)*

_____ (підпис)

* Негайно за виявленим фактом.

На бланку первинної профспілкової організації

26.02.09 №56

Директору (або інша назва посади
керівника підприємства) _____

_____ (назва підприємства)

_____ (ПП)

Щодо усунення порушення
правил техніки безпеки і
передбачених компенсацій

Представником первинної профспілкової організації _____
(повна назва) _____ (ПП) разом із
заступником начальника цеху №2 Мірошником К.Г. та інженером з техніки безпеки
Федорченко С.В. _____ (дата) під час планової перевірки виявлено

_____ (детальний опис виявленого порушення)

Така ситуація становила небезпеку для життя (здоров'я, виробничого середовища,
довкілля) працівників цеху (вказати всіх чи кого саме), у зв'язку з чим вони були відсторонені
від роботи.

Але середній заробіток працівникам за час простою через небезпечну ситуацію до
теперішнього часу не виплачено.

Пропонуємо негайно провести вищеназваним працівникам компенсації, передбачені
чинним законодавством.

Голова профкому

_____ підпис

С.Г.Лимонов

ЗРАЗОК

Директору (або інша назва посади
керівника підприємства) _____

_____ (назва підприємства)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові заявника)

_____ (професія чи посада, підрозділ, де працює)

З А Я В А

Прошу щомісяця відповідно до ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» утримувати з моєї заробітної плати і безготівково перераховувати первинній профспілковій організації _____ (повна назва організації) 1% — мої профспілкові внески.

_____ (дата)

_____ (підпис)

ДОГОВІР

м. _____

« ____ » _____ 200_ р.

(Найменування підприємства, установи, організації), в подальшому «Підприємство», в особі (посада, прізвище, ім'я, по батькові керівника підприємства), що діє на підставі Статуту (або іншого установчого документа) підприємства з однієї сторони, і профком (об'єднаний профком) (назва первинної (об'єднаної) профспілкової організації), в подальшому «Профком» («Об'єднаний профком»), в особі голови профкому (об'єданого профкому) (прізвище, ім'я, по батькові голови профкому (об'єданого профкому)), який діє на підставі Статуту Профспілки працівників оборонної промисловості України, з другої сторони, уклали цей договір про наступне:

Предмет договору:

1. Підприємство бере на себе зобов'язання відповідно до ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» за наявності письмових заяв працівників, які є членами Профспілки працівників оборонної промисловості України, безоплатно в день отримання в установах банків коштів на виплату заробітної плати перерахувати на розрахунковий рахунок первинної (об'єднаної) профспілкової організації (всі необхідні платіжні реквізити) членські профспілкові внески із заробітної плати працівників.

При виплаті заробітної плати в натуральній формі членські профспілкові внески працівників перераховуються на розрахунковий рахунок первинної (об'єднаної) профспілкової організації не пізніше 10 числа місяця, що настає за тим, у якому була виплачена заробітна плата в натуральній формі.

2. Сторони приймають на себе зобов'язання щомісячно проводити звірку проведених розрахунків.

3. При несвоєчасному виконанні Підприємством п. 1 цього договору ця сторона договору несе цивільно-правову відповідальність у вигляді накладання штрафу в сумі _____ грн. за кожен випадок порушення строків розрахунків або у вигляді пені в розмірі _____ % суми заборгованості за кожен день затримки.

4. Зміни і доповнення до даного договору приймаються за взаємною письмовою згодою сторін. Розірвання договору в односторонньому порядку забороняється.

Строк дії договору:

5. Договір є невід'ємною частиною колективного договору на 200_ рік і діє з (дата) до укладання нового колективного договору.

6. Спори з цього договору розглядаються арбітражним судом.

Юридичні адреси сторін:

Підприємство:

юридична адреса, платіжні реквізити,
посада, ПІП керівника, його підпис,
печатка підприємства

Профком:

юридична адреса, платіжні реквізити,
посада, ПІП керівника, його підпис,
печатка профкому

Додаток № 25

Додаток до Договору (Додаток № 24)

«_____» _____ 200_ р.
(найменування підприємства, організації, установи)

ДОВІДКА
про розподіл загальної суми профспілкових членських внесків

Доручається бухгалтерії підприємства, організації, установи перераховувати з «___» _____ 200_ р. щомісячно із загальної суми зібраних членських профспілкових внесків в Профспілку:

Назва організаційних ланок	Відсоток відрахувань профспілкових внесків
1. Первинній профспілковій організації (найменування) на рахунок № _____ МФО _____ (найменування банку) код _____	_____ % (прописом)
2. Профспілці працівників оборонної промисловості України на рахунок № 2600630000302 МФО 322012 в Київській міській філії АКБ «Укрсоцбанк» м. Києва КОД 20062948	10 % (Десять відсотків)

Голова виборного органу _____ ПП

ЗРАЗОК

АКТ ЗВІРКИ

Ми, що нижче підписались, _____
(прізвище, ім'я, по батькові)
представник первинної (об'єднаної) профспілкової організації _____ —
(повне найменування організації)
голова профспілкового комітету (об'єднаного профспілкового комітету)
і _____ — головний бухгалтер _____
(прізвище, ім'я, по батькові) (найменування підприємства)
_____ склали цей акт звірки **розрахунків повноти збору і перерахування членських профспілкових внесків*** станом на «01» _____ 200__ р.

	За підприємством, організацією, установою
Заборгованість із профвнесків на:	
У т.ч. первинній профспілковій організації:	
Обласній організації Профспілки:	
Профспілці:	
Нараховано заробітної плати за:	
Виплачено заробітної плати за:	
Утримано профвнески за:	
Перераховано профвнески за:	
У т.ч. первинній профспілковій організації:	
Обласній організації Профспілки:	
Профспілці:	
Заборгованість із профвнесків на:	
У т.ч. первинній профспілковій організації:	
Обласній організації профспілки:	
Профспілці:	

Головний бухгалтер
підприємства
М.П. (підпис) (ПП)

Голова
профорганізації
М.П. (підпис) (ПП)

* Для акта звірки перерахування 0,3% виділений текст замінити на наступний: «повноти перерахування 0,3% ФОП на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу» і таблицю замінити на таку:

	За підприємством, організацією, установою
Заборгованість по 0,3% на:	
ФОП за:	
Перераховано 0,3% за:	
Заборгованість по 0,3% на:	

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

26.12.08 №156

Директору (або інша назва посади
керівника підприємства) _____

_____ (назва підприємства)

_____ (ПП)

ПРЕТЕНЗІЯ НА СУМУ 1300 грн. 00 коп.

Відповідно до п. _____ колективного договору та п.1 договору № _____ від _____ між первинною профспілковою організацією _____ (повна назва) і _____ (повна назва підприємства) підприємство щомісяця безоплатно в день отримання в установах банків коштів на виплату заробітної плати повинно перерахувати на розрахунковий рахунок первинної профспілкової організації (всі необхідні платіжні реквізити) членські профспілкові внески із заробітної плати працівників.

Протягом трьох місяців профспілкові внески не перераховуються, хоча із заробітної плати працівників вираховані.*

На 20.12.08 склалась заборгованість у сумі 1300 грн.00 коп., що підтверджується актом звірки від 20.12.08.

У зв'язку з викладеним, у відповідності до ст.ст.11, 15, 509, 525, 530, 610, 611 ЦК України, ст.ст.193, 219, 222 ГК України та ст.ст.6, 7, 36 ГПК України Вам належить у 7-денний термін повернути нашій організації 1300 грн 00 коп. заборгованості.

Пропонуємо в 7-денний термін у добровільному порядку задовольнити нашу претензію на загальну суму 1300 грн.00 коп., перерахувавши її на наш розрахунковий рахунок № _____ в _____ міській філії АКБ «Укрсоцбанк» МФО _____ код _____.

У разі незадоволення наших вимог будемо змушені звернутися до суду.

Усі необхідні документи підприємство має.

Голова профкому _____

_____ підпис

Л.Б.Сніжко

* При заборгованості із 0,3% викласти в такій редакції: «та ст.44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» підприємство зобов'язане щомісяця перераховувати 0,3% ФОП на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу. Але протягом трьох місяців підприємство не виконує свої зобов'язання».

ЗРАЗОК

(найменування господарського суду
за місцезнаходженням відповідача)

Позивач

(повне найменування ППО, поштові,
платіжні реквізити, ідентифікаційний код)

Відповідач

(повне найменування підприємства, юридична адреса,
платіжні реквізити, ідентифікаційний
код суб'єкта підприємницької діяльності)

ПОЗОВНА ЗАЯВА

Ціна позову _____ грн*.

Відповідно до п. _____ колдоговору та п.1 договору № _____ від _____ між Позивачем і Відповідачем _____ (повна назва підприємства) щомісяця безоплатно в день отримання в установах банків коштів на виплату заробітної плати повинно перерахувати на розрахунковий рахунок Позивача членські профспілкові внески, стягнені за заявами працівників із їх заробітної плати.

Протягом трьох місяців профспілкові внески не перераховуються, хоча із заробітної плати працівників вираховані.**

На 20.12.08 склалась заборгованість у сумі _____ грн.*, що підтверджується актом звірки від 20.12.08.

Наша претензія № _____ від _____ залишена без відповіді.

На підставі викладеного, керуючись ст.ст.36, 43, 55 Конституції України, ст.249 КЗпП України, ст.ст.5, 7 Закону України «Про колективні договори (угоди)», ст.ст.11, 15, 509, 525, 530, 610, 611 ЦК України, ст.ст.193, 219, 222 ГК України та ст.ст.6, 7, 36 ГПК України,

Просимо:

1. Стягнути з Відповідача _____ грн.* заборгованості по перерахуванню профспілкових внесків.
2. Покласти на Відповідача держмити та витрати на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи.

Додатки:

1. Квитанція, що підтверджує відправку копії позовної заяви і доданих документів Відповідачу;
2. Витяг із Статуту Профспілки працівників оборонної промисловості України***;
3. Витяг із колективного договору;
4. Копія договору між Позивачем і Відповідачем;
5. Копія акта звірки;
6. Копія претензії;
7. Квитанція, що підтверджує сплату держмити;
8. Квитанція, що підтверджує сплату витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи.

Голова профкому _____

(підпис)

ППП

Дата _____

* Сума одна і та ж. Якщо не проводилась звірка після пред'явлення претензії, то збігається з сумою претензії. Якщо пізніше проводилась звірка, то нова сума, але й інша дата акта звірки.

** Для позову щодо стягнення заборгованості 0,3% ФОТ на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу виділений текст замінити, використавши зміст відповідної претензії.

*** Пункти п.5.8.2, 5.8.4, 5.12.2 Статуту — підтверджують право здійснювати громадський контроль, представляти інтереси членів Профспілки в суді і право представництва без довіреності голови профкому

ЗРАЗОК

Назва господарського суду,
адреса суду

Прізвище, ім'я, по батькові,
адреса

ЗАЯВА

Прошу відповідно до ч.2 п.1 ст.14 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» включити мене до переліку кредиторів ДП «Горлівський хімічний завод», що є правонаступником Горлівського казенного хімічного заводу.

Заборгованість підприємства переді мною в сумі _____ утворилась за період з _____ по _____ унаслідок того, що підприємство не виплачувало мені заробітну плату, що підтверджується довідкою підприємства, яка додається.

Додаток : на 1 аркуші.

_____ (дата)

_____ (підпис)

*Мої інтереси при розгляді вищеназваної справи в господарському суді довіряю представляти голові профкому первинної профспілкової організації ДП «Горлівський хімічний завод» Даниленко Т.І.

_____ (дата)

_____ (підпис)

Підпис _____ (ПП) завіряю :

Начальник ВК _____ (ПП)
(підпис)

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

26.02.09 №62

Назва господарського суду,
адреса суду

Первинна профспілкова організація ДП «Горлівський хімічний завод» просить відповідно до ч.2 ст.14 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» включити її до переліку кредиторів ДП «Горлівський хімічний завод».

Заборгованість підприємства перед профспілковою організацією в сумі _____ утворилась за період з _____ по _____ унаслідок того, що профспілкові внески були відраховані із заробітної плати членів Профспілки, а на рахунок профспілкової організації не перераховані, а також унаслідок неперерахування підприємством профспілковій організації 0,3% ФОТ на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу, що підтверджується актом звірки, який додається.

Додаток: на 1 аркуші.

Голова профкому
первинної профспілкової
організації ДП «Горлівський
хімічний завод»

підпис

Т.І.Даниленко

ЗРАЗОК

На бланку первинної профспілкової організації

26.02.09 №63

Назва господарського суду,
адреса суду

Первинна профспілкова організація ДП «Горлівський хімічний завод» просить відповідно до ст.ст.15, 16 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» включити до складу комітету кредиторів ДП «Горлівський хімічний завод» представника найманих працівників — голову профкому Даниленко Т.І., а також повідомити нас про час та місце проведення зборів кредиторів.

Голова профкому

_____ підпис

Т.І.Даниленко

ВИТЯГИ ІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ

Стаття 43. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Стаття 55. Права і свободи людини і громадянина захищаються судом.

(положенню частини першої статті 55 дано офіційне тлумачення згідно з Рішенням Конституційного Суду України від 25.12.97 р. № 9-зп)

Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

(положенню частини другої статті 55 дано офіційне тлумачення згідно з Рішенням Конституційного Суду України від 25.11.97 р. № 6-зп)

Кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна.

Кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань.

Стаття 129. Судді при здійсненні правосуддя незалежні і підкоряються лише закону.

Судочинство провадиться суддею одноособово, колегією суддів чи судом присяжних.

Основними засадами судочинства є:

- 1) законність;
- 2) рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом;

- 3) забезпечення доведеності вини;
- 4) змагальність сторін та свобода в наданні ними суду своїх доказів і в доведенні перед судом їх переконливості;
- 5) підтримання державного обвинувачення в суді прокурором;
- 6) забезпечення обвинуваченому права на захист;
- 7) гласність судового процесу та його повне фіксування технічними засобами;
- 8) забезпечення апеляційного та касаційного оскарження рішення суду, крім випадків, встановлених законом;
(положенню пункту 8 частини третьої статті 129 дано офіційне тлумачення згідно з Рішенням Конституційного Суду України від 11.12.2007 р. у № 11-рп/2007)
- 9) обов'язковість рішень суду.

Законом можуть бути визначені також інші засади судочинства в судах окремих судових юрисдикцій.

За неповагу до суду і судді винні особи притягаються до юридичної відповідальності.

КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

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;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

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

(Із доповненнями, внесеними згідно із
Законами України від 23.01.97 р. № 20/97-ВР,
від 15.04.2008 р. № 274-VI)
Стаття 16. Недійсність умов колективного договору

Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними.

Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці

Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом із підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом б статті 36 цього Кодексу.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом Президії
Верховної Ради Української РСР від 27.05.88 р. № 5938-XI;
Законом Української РСР від 20.03.91 р. № 871-XII;
Законом України від 24.12.99 р. № 1356-XIV)

Стаття 33. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.

Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

У випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

(У редакції Закону України
від 24.12.99 р. № 1356-XIV)

Стаття 34. Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою

Простій — це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

(У редакції Закону України
від 24.12.99 р. № 1356-XIV)

Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно з указами Президії Верховної Ради Української РСР від 17.01.80 р. № 5584-ІХ, від 21.12.83 р. № 6237-Х, від 19.05.89 р. № 7543-ХІ; Законом Української РСР від 20.03.91 р. № 871-ХІІ; Законами України від 15.12.93 р. № 3694-ХІІ, від 19.01.95 р. № 6/95-ВР, від 24.12.99 р. № 1356-ХІV)

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;

1¹) виключено

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 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 (у 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 (у 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.

9) виключено

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.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно з указами
Президії Верховної Ради Української РСР від 21.12.83 р. № 6237-Х,
від 27.06.86 р. № 2444-ХІ,
від 27.05.88 р. № 5938-ХІ;
Законом Української РСР від 20.03.91 р. № 871-ХІІ;
Законами України від 12.07.94 р. № 92/94-ВР,
від 19.01.95 р. № 6/95-ВР,
від 05.07.95 р. № 263/95-ВР,
від 30.06.99 р. № 784-ХІV,
від 24.12.99 р. № 1356-ХІV,
від 11.05.2004 р. № 1703-ІV)

Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації всіх форм власності, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;

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

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

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

Розірвання договору у випадках, передбачених цією статтею, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3, — також вимог статті 43 цього Кодексу.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно з Указом Президії
Верховної Ради Української РСР від 27.05.88 р. № 5938-ХІ;
Законом Української РСР від 20.03.91 р. № 871-ХІІ;
Законами України від 19.11.93 р. № 3632-ХІІ,

від 19.01.1995 р. № 6/95-ВР,
від 17.10.2002 р. № 184-ІV,
від 22.12.2006 р. № 534-V)

Стаття 42. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі 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, у 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 та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, — протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

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

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно з Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.05.89 р. № 7543-ХІ; Законом Української РСР від 20.03.91 р. № 871-ХІІ; законами України від 16.12.93 р. № 3706-ХІІ, від 19.01.95 р. № 6/95-ВР, від 28.02.95 р. № 75/95-ВР, від 05.07.95 р. № 263/95-ВР)

Стаття 42¹. 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 провадить 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.

(Доповнено статтею 421 згідно із
Законом України від 19.01.95 р. № 6/95-ВР)

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, 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 зі 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.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно з указами Президії Верховної Ради Української РСР від 24.01.83 р. № 4617-Х, від 27.06.86 р. № 2444-ХІ, від 27.05.88 р. № 5938-ХІ; Законом Української РСР від 20.03.91 р. № 871-ХІІ; Законами України від 18.02.92 р. № 2134-ХІІ, від 16.12.93 р. № 3719-ХІІ, від 19.01.95 р. № 6/95-ВР, від 05.04.2001 р. № 2343-ІІІ, від 10.07.2003 р. № 1096-ІV)

Стаття 43¹. 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 митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;

звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (у 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.

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).

(положенню абзацу шостого частини першої статті 431 дано офіційне тлумачення згідно з Рішенням Конституційного Суду України від 29.10.98 р. № 14-рп/98)

(Доповнено статтею 431 згідно із
Законом України від 18.02.92 р. № 2134-ХІІ;
із змінами і доповненнями, внесеними згідно із
Законами України від 19.11.93 р. № 3632-ХІІ,
від 16.12.93 р. № 3719-ХІІ,
від 19.01.95 р. № 6/95-ВР,
від 10.07.2003 р. № 1096-ІV)

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; унаслідок 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.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно з Указом Президії
Верховної Ради Української РСР від 27.05.88 р. № 5938-ХІ;
Законом Української РСР від 20.03.91 р. № 871-ХІІ;
Законами України від 15.12.93 р. № 3694-ХІІ,
від 19.01.95 р. № 6/95-ВР,
від 24.12.99 р. № 1356-ХІV,

від 11.05.2007 р. № 1014-V;

у редакції Закону України від 28.12.2007 р. № 107-VI)

(зміни, внесені пунктом 96 розділу II Закону України від 28.12.2007 р. № 107-VI, визнано такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними), згідно з Рішенням Конституційного Суду України від 22.05.2008 р. № 10-рп/2008)

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.

(У редакції Указу Президії Верховної Ради
Української РСР від 27.05.88 р. № 5938-XI;
Закону Української РСР від 20.03.91 р. № 871-XII;
Законів України від 19.01.95 р. № 6/95-ВР,
від 05.04.2001 р. № 2343-III;
із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 10.07.2003 р. № 1096-IV)

Стаття 103. Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом Президії
Верховної Ради Української РСР від 29.07.81 р. № 2240-X;
у редакції Закону України від 10.09.96 р. № 357/96-ВР)

Стаття 115. Строки виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом Президії
Верховної Ради Української РСР від 29.07.81 р. № 2240-Х;
Законом України від 05.07.95 р. № 263/95-ВР;
у редакції Закону України від 10.09.96 р. № 357/96-ВР)

Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.

(Із доповненнями, внесеними згідно із
Законом України від 20.12.2005 р. № 3248-IV)

Стаття 147¹. Органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.

На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, указаних у частині першій цієї статті.

Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.

(Доповнено статтею 1471 згідно із
Законом України від 18.02.92 р. № 2134-XII)

Глава XV ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ

(Глава зі змінами і доповненнями, внесеними згідно з указами Президії
Верховної Ради Української РСР від 05.06.75 р. № 3866-VIII,
від 24.12.76 р. № 1616-IX,
від 24.01.83 р. № 4617-X,
від 21.12.83 р. № 6237-X,
від 27.05.88 р. № 5938-XI;

Законом Української РСР від 20.03.91 р. № 871-ХІІ;
у редакції Закону України від 18.02.92 р. № 2134-ХІІ)

Стаття 221. Органи, які розглядають трудові спори

Трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудових спорах;
- 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

(Із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 15.05.2003 р. № 762-IV)

Стаття 222. Порядок розгляду трудових спорів деяких категорій працівників

Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюються законодавством.

Стаття 223. Організація комісій по трудових спорах

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.

Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій.

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

Комісія по трудових спорах підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.

Стаття 224. Компетенція комісії по трудових спорах

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

Стаття 225. Строки звернення до комісії по трудових спорах та порядок прийняття заяв працівника

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати — без обмеження будь-яким строком.

У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити.

Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації.

(Із доповненнями, внесеними згідно із
Законом України від 11.07.2001 р. № 2620-III)

Стаття 226. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, у тому числі адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї 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.

Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи.

Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований

відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

Стаття 227. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.

У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.

Стаття 228. Оскарження рішення комісії по трудових спорах

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск указанного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. У разі, коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Стаття 229. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк після закінчення десяти днів, передбачених на їх оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 цього Кодексу.

Стаття 230. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся у встановлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

(Із змінами, внесеними згідно із
Законами України від 19.10.2000 р. № 2056-III,
від 15.05.2003 р. № 762-IV)

Стаття 231. Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах

У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

- 1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);
- 2) прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії по трудових спорах суперечить чинному законодавству.

(Із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 15.05.2003 р. № 762-IV)

Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

- 1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;
- 2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;
- 3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;
- 4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

- 5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до

чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

- 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і у встановленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;
- 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів — при наявності дитини віком до 14 років;
- 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- 6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно із
Законами України від 19.11.93 р. № 3632-ХІІ,
від 19.01.95 р. № 6/95-ВР,
від 15.05.2003 р. № 762-ІV,
від 10.07.2003 р. № 1096-ІV)

Стаття 233. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення — в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящого органу або прокурора.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно
із Законами України від 11.07.2001 р. № 2620-ІІІ,
від 15.05.2003 р. № 762-ІV)

Стаття 234. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

(Із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 15.05.2003 р. № 762-IV)

Стаття 235. Поновлення на роботі та зміна формулювання причин звільнення

У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.

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 зі 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 із 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.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно з Указами Президії Верховної Ради Української РСР від 24.01.83 р. № 4617-Х, від 27.02.85 р. № 8474-Х, від 27.05.88 р. № 5938-ХІ; Законами України від 05.07.95 р. № 263/95-ВР, від 05.04.2001 р. № 2343-ІІІ, від 16.01.2003 р. № 429-ІV, від 10.07.2003 р. № 1096-ІV)

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;

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

(Із змінами, внесеними згідно з Указом Президії
Верховної Ради Української РСР від 24.01.83 р. № 4617-Х;
у редакції Закону України від 05.04.2001 р. № 2343-III)

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.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно з Указом Президії
Верховної Ради Української РСР від 24.01.83 р. № 4617-Х;
Законами України від 05.04.2001 р. № 2343-III,
від 10.07.2003 р. № 1096-IV)

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».

(Із змінами, внесеними згідно з Указом Президії
Верховної Ради Української РСР від 24.01.83 р. № 4617-Х;
у редакції Законів України від 05.04.2001 р. № 2343-III,
від 10.07.2003 р. № 1096-IV)

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

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у 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.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно із Законами України від 05.04.2001 р. № 2343-III, від 10.07.2003 р. № 1096-IV)

Стаття 259. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють спеціально уповноважені на те органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу.

Центральні органи державної виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами.

Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно з Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 29.07.81 р. № 2240-X; Законами України від 15.12.92 р. № 2857-XII, від 15.12.93 р. № 3694-XII, від 05.04.2001 р. № 2343-III)

КОДЕКС УКРАЇНИ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ

Глава 5

АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ

Стаття 41. Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці

Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть за

собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці — тягне за собою накладення штрафу на працівників від двох до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності — від п'яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

(Із змінами, внесеними згідно із
Законами України від 19.01.95 р. № 8/95-ВР,
від 07.02.97 р. № 55/97-ВР,
від 21.09.2000 р. № 1979-ІІІ,
від 19.02.2009 р. № 1027-VI)

Стаття 41¹. 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 таких 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.

(Доповнено статтею 411 згідно із
Законом України від 19.01.95 р. № 8/95-ВР;
із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 07.02.97 р. № 55/97-ВР)

Стаття 41². Порушення чи невиконання колективного договору, угоди

Порушення 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.

(Доповнено статтею 412 згідно із
Законом України від 19.01.95 р. № 8/95-ВР;
із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 07.02.97 р. № 55/97-ВР)

Стаття 41³. 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.

(Доповнено статтею 413 згідно із
Законом України від 19.01.95 р. № 8/95-ВР;
із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 07.02.97 р. № 55/97-ВР)

Стаття 188⁶. Невиконання законних вимог посадових осіб органів спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з державного нагляду за додержанням законодавства про працю або створення перешкод для діяльності цих органів

Невиконання законних вимог посадових осіб органів спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з державного нагляду за додержанням законодавства про працю щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування або створення перешкод для діяльності цих органів — тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

(Доповнено статтею 1886 згідно із
Законом України від 19.01.95 р. № 8/95-ВР;
із змінами, внесеними згідно із
Законами України від 07.02.97 р. № 55/97-ВР,
від 21.11.97 р. № 666/97-ВР,
від 18.05.2004 р. № 1725-IV,
від 19.02.2009 р. № 1027-VI)

КРИМІНАЛЬНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

Стаття 170. Перешкодження законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій

Умисне перешкодження законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій або їх органів — карається виправними роботами на строк до двох років або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Стаття 172. Грубе порушення законодавства про працю

1. Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю — караються штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

2. Ті самі дії, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, — караються штрафом від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців.

Стаття 173. Грубе порушення угоди про працю

1. Грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до

виконання роботи, не обумовленої угодою, — карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років.

2. Ті самі дії, вчинені стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України, — караються штрафом від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років.

Стаття 174. Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку

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 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.

(Із доповненнями, внесеними згідно із
Законом України від 15.04.2008 р. № 270-VI)

Стаття 175. Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат

1. Безпідставна невивплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, учинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином — суб'єктом підприємницької діяльності, — карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

2. Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, — карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

3. Особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам.

(Із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 19.02.2009 р. № 1027-VI)

ЦИВІЛЬНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

Стаття 3. Загальні засади цивільного законодавства

1. Загальними засадами цивільного законодавства є:

1) неприпустимість свавільного втручання у сферу особистого життя людини;

2) неприпустимість позбавлення права власності, крім випадків, установлених Конституцією України та законом;

3) свобода договору;

4) свобода підприємницької діяльності, яка не заборонена законом;

5) судовий захист цивільного права та інтересу;

6) справедливість, добросовісність та розумність.

Стаття 15. Право на захист цивільних прав та інтересів

1. Кожна особа має право на захист свого цивільного права у разі його порушення, невизнання або оспорювання.

2. Кожна особа має право на захист свого інтересу, який не суперечить загальним засадам цивільного законодавства.

Стаття 16. Захист цивільних прав та інтересів судом

1. Кожна особа має право звернутися до суду за захистом свого особистого немайнового або майнового права та інтересу.

2. Способами захисту цивільних прав та інтересів можуть бути:

1) визнання права;

2) визнання правочину недійсним;

3) припинення дії, яка порушує право;

4) відновлення становища, яке існувало до порушення;

5) примусове виконання обов'язку в натурі;

6) зміна правовідношення;

7) припинення правовідношення;

8) відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди;

9) відшкодування моральної (немайнової) шкоди;

10) визнання незаконними рішення, дій чи бездіяльності органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб.

Суд може захистити цивільне право або інтерес іншим способом, що встановлений договором або законом.

3. Суд може відмовити у захисті цивільного права та інтересу особи в разі порушення нею положень частин другої — п'ятої статті 13 цього Кодексу.

Стаття 237. Поняття та підстави представництва

1. Представництвом є правовідношення, у якому одна сторона (представник) зобов'язана або має право вчинити правочин від імені другої сторони, яку вона представляє.
2. Не є представником особа, яка хоч і діє в чужих інтересах, але від власного імені, а також особа, уповноважена на ведення переговорів щодо можливих у майбутньому правочинів.
3. Представництво виникає на підставі договору, закону, акта органу юридичної особи та з інших підстав, установлених актами цивільного законодавства.

ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

Стаття 3. Право на звернення до суду за захистом

1. Кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів.
2. У випадках, встановлених законом, до суду можуть звертатися органи та особи, яким надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб, або державні чи суспільні інтереси.
3. Відмова від права на звернення до суду за захистом є недійсною.

Стаття 15. Компетенція судів щодо розгляду цивільних справ

1. Суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи про захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин, а також з інших правовідносин, крім випадків, коли розгляд таких справ проводиться за правилами іншого судочинства.
2. Законом може бути передбачено розгляд інших справ за правилами цивільного судочинства.
3. Суди розглядають справи, визначені у частині першій цієї статті, в порядку позовного, наказного та окремого провадження.

Стаття 26. Склад осіб, які беруть участь у справі

1. У справах позовного провадження особами, які беруть участь у справі, є сторони, треті особи, представники сторін та третіх осіб.
2. У справах наказного та окремого провадження особами, які беруть участь у справі, є заявники, інші заінтересовані особи, їхні представники.
3. У справах можуть також брати участь органи та особи, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб.

Стаття 45. Участь у цивільному процесі органів та осіб, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб

1. У випадках, установлених законом, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, прокурор, органи державної влади, органи місцевого самоврядування, фізичні та

юридичні особи можуть звертатися до суду із заявами про захист прав, свобод та інтересів інших осіб або державних чи суспільних інтересів та брати участь у цих справах.

2. Прокурор здійснює в суді представництво інтересів громадянина або держави в порядку, встановленому цим Кодексом та іншими законами, і може здійснювати представництво на будь-якій стадії цивільного процесу.

3. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування можуть бути залучені судом до участі в справі або взяти участь у справі за своєю ініціативою для подання висновків на виконання своїх повноважень. Участь зазначених органів у цивільному процесі для подання висновків у справі є обов'язковою у випадках, встановлених законом, або якщо суд визнає це за необхідне.

Стаття 81. Витрати на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи

1. До витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи відносяться витрати, пов'язані з інформуванням учасників цивільного процесу про хід і результати розгляду справи, а також витрати, пов'язані з виготовленням та видачею копій судових рішень.

2. Розмір та порядок оплати витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи залежно від категорії справ встановлюються Кабінетом Міністрів України.

3. Не підлягають оплаті при зверненні до суду і покладаються на сторони після розгляду справи судом витрати на інформаційно-технічне забезпечення у справах про:

1) поновлення на роботі;

2) стягнення заробітної плати, компенсацій працівникам, вихідної допомоги, відшкодування за затримку їх виплати;

3) відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи;

4) стягнення аліментів;

5) визнання батьківства або материнства.

4. Не підлягають оплаті витрати на інформаційно-технічне забезпечення у справах про:

1) обмеження цивільної дієздатності фізичної особи, визнання фізичної особи недієздатною та поновлення цивільної дієздатності фізичної особи;

2) надання неповнолітній особі повної цивільної дієздатності;

3) надання особі психіатричної допомоги в примусовому порядку;

4) обов'язкову госпіталізацію до протитуберкульозного закладу;

5) відшкодування шкоди, завданої особі незаконними рішеннями, діями або бездіяльністю органів дізнання, досудового слідства, прокуратури або суду.

5. Не підлягають оплаті витрати на інформаційно-технічне забезпечення у справах, у

яких, у випадках, встановлених законом, представництво інтересів громадянина або держави в суді здійснює прокурор.

(Із доповненнями, внесеними згідно із
Законом України від 09.01.2007 р. № 543-V)

Розділ II. НАКАЗНЕ ПРОВАДЖЕННЯ

Стаття 95. Стягнення на підставі судового наказу

1. Судовий наказ є особливою формою судового рішення про стягнення з боржника грошових коштів або витребування майна за заявою особи, якій належить право такої вимоги.

2. Судовий наказ підлягає виконанню за правилами, встановленими для виконання судових рішень у порядку, встановленому законом.

Стаття 96. Вимоги, за якими може бути видано судовий наказ

1. Судовий наказ може бути видано, якщо:

- 1) заявлено вимогу, яка ґрунтується на правочині, вчиненому в письмовій формі;
- 2) заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати;
- 3) заявлено вимогу про компенсацію витрат на проведення розшуку відповідача, боржника, дитини або транспортних засобів боржника.

2. Судовий наказ може бути видано і в інших випадках, установлених законом.

Стаття 97. Підсудність

1. Заява про видачу судового наказу подається до суду першої інстанції за загальними правилами підсудності, встановленими цим Кодексом.

Стаття 98. Форма і зміст заяви про видачу судового наказу

1. Заява про видачу судового наказу подається в суд у письмовій формі.

2. У заяві повинно бути зазначено:

- 1) найменування суду, в який подається заява;
- 2) ім'я (найменування) заявника та боржника, а також ім'я (найменування) представника заявника, якщо заява подається представником, їхнє місце проживання або місцезнаходження;
- 3) вимоги заявника і обставини, на яких вони ґрунтуються;
- 4) вартість майна у разі його витребування;
- 5) перелік документів, що додаються до заяви.

3. Заява підписується заявником або його представником і подається з її копіями та копіями доданих до неї документів відповідно до кількості боржників.

4. До заяви, яка подається представником заявника, повинно бути додано документ, що підтверджує його повноваження.

5. До неналежно оформленої заяви застосовуються положення статті 121 цього Кодексу.

Стаття 102. Порядок розгляду заяв про видачу судового наказу

1. У разі прийняття заяви стягувача про видачу судового наказу суд у триденний строк видає судовий наказ по суті заявлених вимог.

2. Видача судового наказу проводиться без судового засідання і виклику стягувача та боржника для заслуховування їх пояснень.

Стаття 109. Підсудність справ за місцезнаходженням відповідача

1. Позови до фізичної особи пред'являються в суд за місцем її проживання.

2. Позови до юридичних осіб пред'являються в суд за їхнім місцезнаходженням.

Стаття 110. Підсудність справ за вибором позивача

1. Позови про стягнення аліментів, про визнання батьківства відповідача, позови, що виникають з трудових правовідносин, можуть пред'являтися також за місцем проживання позивача.

2. Позови про розірвання шлюбу можуть пред'являтися за місцем проживання позивача також у разі, якщо на його утриманні є малолітні або неповнолітні діти або якщо він не може за станом здоров'я чи з інших поважних причин виїхати до місця проживання відповідача. За домовленістю подружжя справа може розглядатися за місцем проживання будь-кого з них.

3. Позови про відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, чи шкоди, завданої внаслідок скоєння злочину, можуть пред'являтися також за місцем проживання позивача чи за місцем завдання шкоди.

4. Позови, пов'язані з відшкодуванням шкоди, завданої особі незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органу дізнання, досудового слідства, прокуратури або суду, можуть пред'являтися також за місцем проживання позивача.

5. Позови про захист прав споживачів можуть пред'являтися також за місцем проживання споживача або за місцем заподіяння шкоди чи виконання договору.

6. Позови про відшкодування шкоди, завданої майну фізичних або юридичних осіб, можуть пред'являтися також за місцем завдання шкоди.

7. Позови, що виникають з діяльності філії або представництва юридичної особи, можуть пред'являтися також за їх місцезнаходженням.

8. Позови, що виникають з договорів, у яких зазначено місце виконання або виконувати які через їх особливість можна тільки в певному місці, можуть пред'являтися також за місцем виконання цих договорів.

9. Позови до відповідача, місце проживання якого невідоме, пред'являються за місцезнаходженням майна відповідача чи за місцем його перебування або за останнім відомим місцем проживання відповідача чи постійного його заняття (роботи).

10. Позови до відповідача, який не має в Україні місця проживання, можуть пред'являтися за місцезнаходженням його майна або за останнім відомим місцем його проживання чи перебування в Україні. Місцезнаходження майна та останнє відоме місце проживання чи перебування відповідача повинні бути в кожному випадку достовірно встановлені.

11. Позови про відшкодування збитків, завданих зіткненням суден, а також про стягнення сум винагороди за рятування на морі можуть пред'являтися також за місцезнаходженням судна відповідача або порту реєстрації судна.

12. Позови до стягувача про визнання виконавчого напису нотаріуса таким, що не підлягає виконанню, або про повернення стягненого за виконавчим написом нотаріуса можуть пред'являтися також за місцем його виконання.

13. Позивач має право на вибір між кількома судами, яким згідно з цією статтею підсудна справа, за винятком виключної підсудності, встановленої статтею 114 цього Кодексу.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно із
Законами України від 08.09.2005 р. № 2875-IV,
від 15.03.2006 р. № 3538-IV)

Стаття 118. Пред'явлення позову

1. Позов пред'являється шляхом подання позовної заяви до суду першої інстанції, де вона реєструється, оформлюється і передається судді в порядку черговості.

2. Позивач має право об'єднати в одній позовній заяві кілька вимог, які пов'язані між собою.

Стаття 213. Законність і обґрунтованість рішення суду

1. Рішення суду повинно бути законним і обґрунтованим.

2. Законним є рішення, яким суд, виконавши всі вимоги цивільного судочинства, вирішив справу згідно із законом.

3. Обґрунтованим є рішення, ухвалене на основі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посилаються як на підставу своїх вимог і заперечень, підтверджених тими доказами, які були досліджені в судовому засіданні.

ГОСПОДАРСЬКИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

Стаття 209. Неспроможність суб'єкта підприємництва

1. У разі нездатності суб'єкта підприємництва після настання встановленого строку виконати свої грошові зобов'язання перед іншими особами, територіальною громадою або державою інакше як через відновлення його платоспроможності цей суб'єкт (боржник) відповідно до частини четвертої статті 205 цього Кодексу визнається неспроможним.

2. Нездатність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів інакше як через застосування визначеної судом ліквідаційної процедури вважається банкрутством.

3. Суб'єктом банкрутства (далі — банкрутом) може бути лише суб'єкт підприємницької діяльності. Не можуть бути визнані банкрутом казенні підприємства.

4. Щодо банкрутства державних комерційних підприємств законом передбачаються додаткові вимоги та гарантії права власності Українського народу.

(Із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 04.02.2005 р. № 2424-IV)

Стаття 210. Кредитори неплатоспроможних боржників

1. Кредиторами неплатоспроможних боржників є суб'єкти, зазначені в частині першій статті 209 цього Кодексу, які мають підтверджені відповідно до законодавства вимоги до боржника щодо грошових зобов'язань, включаючи кредиторів, вимоги яких повністю або частково забезпечені заставою. Правами кредиторів щодо неплатоспроможних боржників користуються також визначені законом органи справляння податків, зборів (обов'язкових платежів).

2. У разі якщо до одного боржника мають грошові вимоги одночасно два або більше кредиторів, вони утворюють збори (комітет) кредиторів відповідно до вимог закону.

ГОСПОДАРСЬКИЙ ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

Стаття 6. Порядок пред'явлення претензії

Підприємства та організації, що порушили майнові права і законні інтереси інших підприємств та організацій, зобов'язані поновити їх, не чекаючи пред'явлення претензії.

Підприємства та організації, чиї права і законні інтереси порушено, з метою безпосереднього врегулювання спору з порушником цих прав та інтересів звертаються до нього з письмовою претензією.

У претензії зазначаються:

а) повне найменування і поштові реквізити заявника претензії та підприємства, організації, яким претензія пред'являється; дата пред'явлення і номер претензії;

б) обставини, на підставі яких пред'явлено претензію; докази, що підтверджують ці обставини; посилання на відповідні нормативні акти;

в) вимоги заявника;

г) сума претензії та її розрахунок, якщо претензія підлягає грошовій оцінці; платіжні реквізити заявника претензії;

д) перелік документів, що додаються до претензії, а також інших доказів.

Документи, що підтверджують вимоги заявника, додаються в оригіналах чи належним чином засвідчених копіях. Документи, які є у другої сторони, можуть не додаватись до

претензії із зазначенням про це у претензії. До претензії про сплату грошових коштів може додаватися платіжна вимога-доручення на суму претензії.

Претензія підписується повноважною особою підприємства, організації або їх представником та надсилається адресатові рекомендованим або цінним листом чи вручається під розписку.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно із Законами України від 21.06.2001 р. № 2539-III, від 15.03.2006 р. № 3541-IV)

Стаття 7. Порядок і строки розгляду претензії

Претензія розглядається в місячний строк, який обчислюється з дня одержання претензії.

У тих випадках, коли обов'язковими для обох сторін правилами або договором передбачено право перепроверки забракованої продукції (товарів) підприємством-виготовлювачем, претензії, пов'язані з якістю та комплектністю продукції (товарів), розглядаються протягом двох місяців.

Якщо до претензії не додано всі документи, необхідні для її розгляду, вони витребуються у заявника із зазначенням строку їх подання, який не може бути менше п'яти днів, не враховуючи часу поштового обігу. При цьому перебіг строку розгляду претензії зупиняється до одержання витребуваних документів чи закінчення строку їх подання. Якщо витребувані документи у встановлений строк не надійшли, претензія розглядається за наявними документами.

При розгляді претензії підприємства та організації в разі необхідності повинні звірити розрахунки, провести судову експертизу або вчинити інші дії для забезпечення досудового врегулювання спору.

Підприємства та організації, що одержали претензію, зобов'язані задовольнити обгрунтовані вимоги заявника.

(Із змінами, внесеними згідно із Законами України від 13.05.97 р. № 251/97-ВР, від 23.06.2005 р. № 2705-IV)

Стаття 15. Територіальна підсудність справ господарському суду

Справи у спорах, що виникають при укладанні, зміні та розірванні господарських договорів, справи у спорах про визнання договорів недійсними розглядаються господарським судом за місцезнаходженням сторони, зобов'язаної за договором здійснити на користь другої сторони певні дії, такі як: передати майно, виконати роботу, надати послуги, сплатити гроші тощо.

Справи у спорах, що виникають при виконанні господарських договорів та з інших підстав, а також справи про визнання недійсними актів розглядаються господарським судом за місцезнаходженням відповідача.

Справи у спорах за участю кількох відповідачів розглядаються господарським судом за місцезнаходженням одного з відповідачів за вибором позивача. справи у спорах за участю боржника і стягувача про визнання виконавчого напису нотаріуса таким, що не підлягає

виконанню, або про повернення стягненого за виконавчим написом нотаріуса розглядаються господарським судом за місцезнаходженням відповідача або за місцем виконання виконавчого напису нотаріуса за вибором позивача.

Якщо юридичну особу представляє уповноважений нею відособлений підрозділ, територіальна підсудність спору визначається з урахуванням частин першої — третьої цієї статті залежно від місцезнаходження відособленого підрозділу.

Місце розгляду справи з господарського спору, в якому однією з сторін є апеляційний господарський суд, господарський суд Автономної Республіки Крим, господарський суд області, міст Києва та Севастополя, визначає Вищий господарський суд.

Справи про банкрутство розглядаються господарським судом за місцезнаходженням боржника.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно із Законами України від 30.06.93 р. № 3345-ХІІ, від 13.05.97 р. № 251/97-ВР, від 21.06.2001 р. № 2539-ІІІ, від 15.03.2006 р. № 3538-ІV)

Стаття 36. Письмові докази

Письмовими доказами є документи і матеріали, які містять дані про обставини, що мають значення для правильного вирішення спору.

Письмові докази подаються в оригіналі або в належним чином засвідченій копії. Якщо для вирішення спору має значення лише частина документа, подається засвідчений витяг з нього.

Оригінали документів подаються, коли обставини справи відповідно до законодавства мають бути засвідчені тільки такими документами, а також в інших випадках на вимогу господарського суду.

ПОДАННЯ ПОЗОВУ

Стаття 54. Форма і зміст позовної заяви

Позовна заява подається до господарського суду в письмовій формі і підписується повноважною посадовою особою позивача або його представником, прокурором чи його заступником, громадянином — суб'єктом підприємницької діяльності або його представником.

Позовна заява повинна містити:

- 1) найменування господарського суду, до якого подається заява;
- 2) найменування (для юридичних осіб) або ім'я (прізвище, ім'я та по батькові за його наявності для фізичних осіб) сторін, їх місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання (для фізичних осіб), ідентифікаційні коди суб'єкта господарської діяльності за їх наявності (для юридичних осіб) або індивідуальні ідентифікаційні номери за їх наявності (для фізичних осіб — платників податків);

2-1) документи, що підтверджують за громадянином статус суб'єкта підприємницької діяльності;

3) зазначення ціни позову, якщо позов підлягає грошовій оцінці; суми договору (у спорах, що виникають при укладанні, зміні та розірванні господарських договорів);

4) зміст позовних вимог; якщо позов подано до кількох відповідачів, — зміст позовних вимог щодо кожного з них;

5) виклад обставин, на яких ґрунтуються позовні вимоги; зазначення доказів, що підтверджують позов; обґрунтований розрахунок сум, що стягуються чи оспорюються; законодавство, на підставі якого подається позов;

б) відомості про вжиття заходів досудового врегулювання спору, якщо такі проводилися;

б¹) відомості про вжиття запобіжних заходів відповідно до розділу VI цього Кодексу;

7) перелік документів та інших доказів, що додаються до заяви.

У позовній заяві можуть бути вказані й інші відомості, якщо вони необхідні для правильного вирішення спору.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно із
Законами України від 13.05.97 р. № 251/97-ВР,
від 17.05.2001 р. № 2413-III,
від 21.06.2001 р. № 2539-III,
від 22.05.2003 р. № 850-IV,
від 18.11.2003 р. № 1255-IV,
від 23.06.2005 р. № 2705-IV)

Стаття 55. Ціна позову

Ціна позову визначається:

1) у позовах про стягнення грошей — стягуваною сумою або сумою, оспорюваною за виконавчим чи іншим документом, за яким стягнення провадиться у безспірному (безакцептному) порядку;

2) у позовах про витребування майна — вартістю майна, що витребується;

3) у позовах, які складаються з кількох самостійних вимог, — загальною сумою усіх вимог;

4) у позовах про стягнення іноземної валюти — в іноземній валюті та у карбованцях відповідно до офіційного курсу, встановленого Національним банком України на день подання позову.

У ціну позову включаються також вказані в позовній заяві суми неустойки (штрафу, пені), а якщо вони не вказані, — суми їх, визначені суддею.

Ціну позову вказує позивач. У випадках неправильного зазначення ціни позову вона визначається суддею.

(Із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 13.05.97 р. № 251/97-ВР)

Стаття 56. Надсилання копії позовної заяви і доданих до неї документів

Позивач, прокурор чи його заступник зобов'язані при поданні позову надіслати сторонам копії позовної заяви та доданих до неї документів, якщо цих документів у сторін немає.

Такий самий обов'язок покладається на позивача в разі залучення господарським судом до участі в справі іншого відповідача, заміни господарським судом неналежного відповідача.

(Із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 13.05.97 р. № 251/97-ВР)

Стаття 57. Документи, що додаються до позовної заяви

До позовної заяви додаються документи, які підтверджують:

1) вжиття заходів досудового врегулювання господарського спору у випадках, передбачених статтею 5 цього Кодексу, з кожним із відповідачів (у спорах, що виникають при укладанні, зміні та розірванні договорів, — відповідно до договору, проект договору, лист, який містить вимогу про укладання, зміну чи розірвання договору, відомості про пропозиції однієї сторони і розгляд їх у встановленому порядку, відповідь другої сторони, якщо її одержано, та інші документи; у спорах, що виникають при виконанні договорів та з інших підстав, — копія претензії, докази її надсилання відповідачу, копія відповіді на претензію, якщо відповідь одержано);

2) відправлення відповідачеві копії позовної заяви і доданих до неї документів;

3) сплату державного мита у встановлених порядку і розмірі;

3¹) сплату витрат на інформаційно-технічне забезпечення судового процесу;

4) обставини, на яких ґрунтуються позовні вимоги.

До заяви про визнання акта недійсним додається також копія оспорюваного акта або засвідчений витяг з нього.

До позовної заяви, підписаної представником позивача, додається довіреність чи інший документ, що підтверджує повноваження представника позивача.

(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно із
Законами України від 17.05.2001 р. № 2413-III,
від 21.06.2001 р. № 2539-III)

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності

РОЗДІЛ II

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 органах державної влади 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, органами державної влади 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 об'єднання ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством.

Роботодавці, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані брати участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів і угод.

Представництво профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів, укладання угод від імені працівників на державному, галузевому або регіональному рівні визначається пропорційно до кількості членів профспілок, яких вони об'єднують.

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 п'ята статті 20 із змінами, внесеними
згідно із Законом України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

Стаття 21. Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю

Профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у

розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.

Проекти законів, які стосуються соціально-економічних відносин, подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань.

Проекти нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або соціального захисту громадян, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок, об'єднань профспілок.

Профспілки, їх об'єднання мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

Профспілки, їх об'єднання мають право брати участь у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом.

Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них.

Для здійснення цих функцій профспілки, їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді.

(частина дев'ята статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

У разі ненадання аргументованої відповіді у зазначений термін дії чи бездіяльність посадових осіб можуть бути оскаржені до місцевого суду.

(статтю 21 доповнено частиною десятою згідно із Законом України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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 намічених 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.

(частина третя статті 22 у редакції Закону України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

Профспілки мають право вносити пропозиції органам державної влади, 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.

(частина четверта статті 22 у редакції Закону України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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

Стаття 25. Права профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форм власності

Профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями, а також у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності, беруть участь у роботі комісій з приватизації, представляють інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства.

(частина перша статті 25 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

Роботодавці зобов'язані брати участь у заходах профспілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення.

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, органів державної влади 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 України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

Профспілки, їх об'єднання мають право безоплатно одержувати від Державного комітету статистики України статистичні дані з питань праці та соціально-економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань.

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 України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

Стаття 38. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації

(назва статті 38 у редакції
Закону України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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

(абзац перший частини першої статті 38 із змінами, внесеними
згідно із Законом України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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 України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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
у редакції Закону України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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
у редакції Закону України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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 України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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 зі 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
у редакції Закону України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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 власникові у розпорядження в інших будинках, контролює житлово-побутове обслуговування працівників;

(пункт 16 частини першої статті 38
у редакції Закону України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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

(статтю 38 доповнено пунктом 17 згідно із
Законом України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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

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 обгрунтоване 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 обгрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обгрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.

(стаття 39 у редакції Закону
України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРОФСПІЛОК

Стаття 40. Гарантії діяльності профспілок

Члени виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, 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 роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

3) безпосередньо звертатися з профспілкових питань усно або письмово до роботодавця, посадових осіб;

4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств, підприємств побутових послуг, що належать даному підприємству, установі, організації або їх обслуговують;

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

6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів та житлового будівництва.

Надати право технічній інспекції профспілок галузевого рівня, що здійснює контроль за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених у статті 1 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці», зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці.

(статтю 40 доповнено частиною другою згідно із Законом України від 02.09.2008 р. № 345-VI)

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.

(частина друга статті 41 у редакції Закону України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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).

(частина третя статті 41 у редакції Закону України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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.

(частина четверта статті 41 у редакції Закону України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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.

(частина шоста статті 41 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

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.

(статтю 41 доповнено новою частиною сьомою згідно із Законом України від 13.12.2001 р. № 2886-III, у зв'язку з цим частину сьому вважати частиною восьмою)

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.

Стаття 42. Обов'язок роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок

Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації.

Надання для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною здійснюється роботодавцем у порядку, передбаченому колективним договором (угодою).

(частина друга статті 42 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавець щомісячно і безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів.

(частина третя статті 42 у редакції Закону України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються в судовому порядку.

(частина четверта статті 42 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

Стаття 43. Надання профспілковим організаціям підприємств, установ або організацій будинків, приміщень, споруд для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи

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

Стаття 44. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу

Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері — за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

(дію статті 44 зупинено на 2000 рік в частині проведення бюджетними установами та організаціями відрахувань профспілковим організаціям на культурно-масову і фізкультурну роботу згідно із Законом України від 17.02.2000 р. № 1458-III, на 2001 рік — згідно із Законом України від 07.12.2000 р. № 2120-III)

(стаття 44 у редакції Закону України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

(дію статті 44 зупинено на 2002 рік в частині проведення бюджетними установами та організаціями відрахувань профспілковим організаціям на культурно-масову і фізкультурну роботу згідно із Законом України від 20.12.2001 р. № 2905-III)

(дію статті 44 зупинено на 2003 рік в частині проведення бюджетними установами та організаціями відрахувань профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу згідно із Законом України від 26.12.2002 р. № 380-IV, на 2004 рік — згідно із Законом України від 27.11.2003 р. № 1344-IV)

(дію статті 44 зупинено на 2007 рік в частині проведення бюджетними установами та організаціями відрахувань профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу згідно із Законом України від 19.12.2006 р. № 489-V)

Стаття 45. Обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань

Роботодавці, їх об'єднання зобов'язані в тижневий термін надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

(частина перша статті 45 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

У разі затримки виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації або отримати таку інформацію в банківських установах і надати її профспілковому органу. У разі відмови роботодавця надати таку інформацію або дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до місцевого суду.

(статтю 45 доповнено частиною другою згідно із Законом України від 13.12.2001 р. № 2886-III)

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про оплату праці

Стаття 12. Інші норми і гарантії в оплаті праці

Норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників, молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України.

Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та Кодексом законів про працю України, є мінімальними державними гарантіями.

Стаття 22. Гарантії дотримання прав щодо оплати праці

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Стаття 24. Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється провадити виплату заробітної плати у магазинах роздрібною торгівлі, питних і розважальних закладах, за

винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам.

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 власника або уповноваженого ним органу.

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

(статтю 24 доповнено частиною п'ятою згідно із
Законом України від 21.10.2004 р. № 2103-IV)

Стаття 36. Відповідальність за порушення законодавства про оплату праці

За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про колективні договори і угоди

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 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 й 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 трудящих;

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

(частину другу статті 7 доповнено абзацом одинадцятим згідно із Законом України від 23.01.97 р. № 20/97-ВР) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

(частину другу статті 7 доповнено абзацом згідно із Законом України від 15.04.2008 р. № 274-VI)

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

Стаття 9. Дія колективного договору, угоди

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої, регіональної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

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 продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір, угоду.

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 власником або уповноваженим ним органом.

Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміну угоди та хід її реалізації.

Галузеві та регіональні угоди підлягаютьповідомній реєстрації Міністерством праці України, а колективні договори реєструються місцевими органами державної виконавчої влади.

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 виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Угода (генеральна, галузева, регіональна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

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 у порядку, визначеному колективним договором, угодою.

Стаття 17. Відповідальність за ухилення від участі в переговорах

На осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи 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
Законом України від 17.12.96 р. № 607/96-ВР)

Стаття 18. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди

На осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган 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.

(частина перша статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 17.12.96 р. № 607/96-ВР)

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Стаття 2. Поняття колективного трудового спору (конфлікту)

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.

Стаття 3. Сторони колективного трудового спору (конфлікту)

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

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 власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник;

(абзац другий частини першої статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 10.07.2003 р. № 1096-IV)

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 власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники;

на національному рівні — наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України, передбачених частиною другою статті 133 Конституції України.

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 власнику або уповноваженому ним органу (представнику).

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про зайнятість населення

Стаття 19. Обов'язки і права державної служби зайнятості

1. Державна служба зайнятості:

аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;

консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що ставляться до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення;

веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;

здійснює у порядку, встановленому законодавством, збір та опрацювання адміністративних даних, які відображають стан ринку праці та становище у сфері зайнятості населення;

(пункт 1 статті 19 доповнено новим абзацом п'ятим згідно із Законом України від 07.02.2002 р. № 3047-III, у зв'язку з цим абзаци п'ятий — дев'ятий вважати відповідно абзацами шостим — десятим)

подає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;

організує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання;

надає послуги з працевлаштування та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню;

(абзац восьмий пункту 1 статті 19 в редакції Закону України від 21.11.97 р. № 665/97-ВР)

реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т. ч. і грошову;

бере участь у підготовці перспективних і поточних державних і територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

2. Державна служба зайнятості має право:

одержувати від підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, адміністративні дані по наявності вакантних робочих місць, у тому числі призначених для працевлаштування інвалідів, характер і умови праці на них, про всіх вивільнюваних, прийнятих і звільнених працівників та інформацію про передбачувані зміни в організації виробництва і праці, інші заходи, що можуть призвести до вивільнення працівників;

(абзац другий пункту 2 статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законами України від 07.02.2002 р. № 3047-III, від 23.02.2006 р. № 3483-IV)

розробляти і вносити на розгляд місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад пропозиції про встановлення для підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, квоти прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, та направляти таких громадян для їх працевлаштування;

направляти для працевлаштування на підприємства, в установи і організації всіх форм власності при наявності там вільних робочих місць (вакантних посад) громадян, які звертаються до служби зайнятості, відповідно до рівня їх освіти і професійної підготовки, а інвалідів, крім того, — відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у них кваліфікації і знань та з урахуванням їх побажань;

(абзац четвертий пункту 2 статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 23.02.2006 р. № 3483-IV)

направляти безробітних громадян за їх бажанням на оплачувані громадські роботи;

укладати за дорученням підприємств, установ і організацій всіх форм власності договори з громадянами при їх працевлаштуванні з попереднім (у разі потреби) професійним навчанням, оплатою вартості проїзду, добових, а також надавати допомогу при переїзді на нове місце проживання та праці за рахунок коштів підприємств, установ і організацій;

розпоряджатися в установленому законодавством порядку коштами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

оплачувати вартість професійної підготовки осіб, працевлаштування яких потребує здобуття нової професії (спеціальності), а також установлювати їм на період навчання стипендії у розмірах, передбачених законодавством України про зайнятість населення;

в установленому законодавством порядку надавати громадянам допомогу по безробіттю та матеріальну допомогу по безробіттю, припиняти і відкладати їх виплати;

(абзац дев'ятий пункту 2 статті 19 в редакції
Закону України від 21.11.97 р. № 665/97-ВР)

вносити пропозиції до місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад про зупинення на строк до 6 місяців рішення підприємств про вивільнення працівників у разі утруднення їх наступного працевлаштування з одночасною частковою або повною компенсацією витрат підприємств, викликаних цією відстрочкою, у порядку, визначеному законодавством України;

(абзац десятий пункту 2 статті 19 із змінами, внесеними
згідно із Законом України від 21.11.97 р. № 665/97-ВР)

стягувати з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, суми прихованих або занижених обов'язкових зборів та недоїмок до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

(частину першу пункту 2 статті 19 доповнено абзацом
одинадцятим згідно із Законом України від 21.11.97 р. № 665/97-ВР)

компенсувати до 50 процентів витрат підприємствам, установам і організаціям на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за умови їх працевлаштування.

(частину першу пункту 2 статті 19 доповнено абзацом
дванадцятим згідно із Законом України від 21.11.97 р. № 665/97-ВР)

Розміри витрат та джерела їх фінансування у випадках, передбачених цим пунктом, визначаються відповідно до законодавства України рішеннями місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування за поданням координаційних комітетів сприяння зайнятості.

(частина друга статті 19 в редакції
Закону України від 21.11.97 р. № 665/97-ВР)

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про відпустки

Стаття 21. Порядок оплати відпусток

Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку.

Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Працівникам, які мають право на соціальні відпустки, передбачені статтями 17 і 18 цього Закону, виплачується державна допомога на умовах, передбачених Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» та іншими нормативно-правовими актами України.

Стаття 25. Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, — тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, — тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, у разі якщо дитина потребує домашнього догляду, — тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), — не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;

(пункт 3 частини першої статті 25 у редакції
Закону України від 12.01.2005 р. № 2318-IV)

4) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», — тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, — тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи — тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

7) інвалідам I та II груп — тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

8) особам, які одружуються, — тривалістю до 10 календарних днів;

9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер — тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних — тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, — тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування — тривалістю, визначеною у медичному висновку;

12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, — тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, — тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

14) сумісникам — на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

15) ветеранам праці — тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, — тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

(пункт 16 частини першої статті 25 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 02.11.2000 р. № 2073-III)

17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, — тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

(частину першу статті 25 доповнено пунктом 17 згідно із Законом України від 02.06.2005 р. № 2622-IV)

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Стаття 26. Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

Частину другу статті 26 виключено
(згідно із Законом України
від 02.11.2000 р. № 2073-III)

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про прокуратуру

Стаття 19. Предмет нагляду за додержанням і застосуванням законів

(назва статті 19 із змінами, внесеними згідно
із Законом України від 12.07.2001 р. № 2663-III)

Предметом нагляду за додержанням і застосуванням законів є:

(абзац перший частини першої статті 19 із змінами,
внесеними згідно із Законом України від 12.07.2001 р. № 2663-III)

- 1) відповідність актів, які видаються всіма органами, підприємствами, установами, організаціями та посадовими особами, вимогам Конституції України та чинним законам;
- 2) додержання законів про недоторканність особи, соціально-економічні, політичні, особисті права і свободи громадян, захист їх честі і гідності, якщо законом не передбачений інший порядок захисту цих прав;
- 3) додержання законів, що стосуються економічних, міжнаціональних відносин, охорони навколишнього середовища, митниці та зовнішньоекономічної діяльності.

Перевірка виконання законів проводиться за заявами та іншими повідомленнями про порушення законності, що вимагають прокурорського реагування, а за наявності приводів — також з власної ініціативи прокурора. Прокуратура не підміняє органи відомчого управління та контролю і не втручається в господарську діяльність, якщо така діяльність не суперечить чинному законодавству.

(частина друга статті 19 зі змінами, внесеними згідно із
Законом України від 26.11.93 р. № 3662-XII)

Стаття 20. Повноваження прокурора

При здійсненні прокурорського нагляду за додержанням і застосуванням законів прокурор має право:

(абзац перший частини першої статті 20 у
редакції Закону України від 12.07.2001 р. № 2663-III)

- 1) безперешкодно за посвідченням, що підтверджує займану посаду, входити у приміщення органів державної влади та органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, підпорядкованості чи приналежності, до військових частин, установ без особливих перепусток, де такі запроваджено; мати доступ до документів і матеріалів, необхідних для проведення перевірки, у тому числі за письмовою вимогою, і таких, що містять комерційну таємницю або конфіденційну інформацію. Письмово вимагати подання в прокуратуру для перевірки зазначених документів та матеріалів, видачі необхідних довідок, у тому числі щодо операцій і рахунків юридичних осіб та інших організацій, для вирішення питань, пов'язаних з перевіркою. Отримання від банків інформації, яка містить банківську таємницю,

здійснюється в порядку та обсязі, встановлених Законом України «Про банки і банківську діяльність»;

(пункт 1 частини першої статті 20 зі змінами, внесеними згідно із Законами України від 26.11.93 р. № 3662-ХІІ, від 12.07.2001 р. № 2663-ІІІ, від 10.01.2002 р. № 2922-ІІІ)

2) вимагати для перевірки рішення, розпорядження, інструкції, накази та інші акти і документи, одержувати інформацію про стан законності і заходи щодо її забезпечення;

3) вимагати від керівників та колегіальних органів проведення перевірок, ревізій діяльності підпорядкованих і підконтрольних підприємств, установ, організацій та інших структур незалежно від форм власності, а також виділення спеціалістів для проведення перевірок, відомчих і позавідомчих експертиз;

(пункт 3 частини першої статті 20 зі змінами, внесеними згідно із Законом України від 26.11.93 р. № 3662-ХІІ)

4) викликати посадових осіб і громадян, вимагати від них усних або письмових пояснень щодо порушень закону.

При виявленні порушень закону прокурор або його заступник у межах своєї компетенції мають право:

1) опротестувати акти Прем'єр-міністра України, Кабінету Міністрів України, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, виконавчих органів місцевих Рад, підприємств, установ, організацій, громадських об'єднань, а також рішення і дії посадових осіб;

(пункт 1 частини другої статті 20 зі змінами, внесеними згідно із Законом України від 12.07.2001 р. № 2663-ІІІ)

2) вносити подання або протест на рішення місцевих Рад залежно від характеру порушень;

(пункт 2 частини другої статті 20 зі змінами, внесеними згідно із Законом України від 12.07.2001 р. № 2663-ІІІ)

3) порушувати у встановленому законом порядку кримінальну справу, дисциплінарне провадження або провадження про адміністративне правопорушення, передавати матеріали на розгляд громадських організацій;

4) давати приписи про усунення очевидних порушень закону;

5) вносити подання до державних органів, громадських організацій і посадовим особам про усунення порушень закону та умов, що їм сприяли;

6) звертатись до суду з заявами про захист прав і законних інтересів громадян, держави, а також підприємств та інших юридичних осіб.

(пункт 6 частини другої статті 20 зі змінами, внесеними згідно із Законом України від 15.05.2003 р. № 762-ІV)

Стаття 24. Постанова прокурора

У разі порушення закону посадовою особою або громадянином прокурор, його заступник, залежно від характеру порушення закону, виносить мотивовану постанову про дисциплінарне провадження, провадження про адміністративне правопорушення або про порушення кримінальної справи щодо цих осіб.

Постанова про порушення дисциплінарного провадження або провадження про адміністративне правопорушення підлягає розгляду повноважною посадовою особою або відповідним органом у десятиденний строк після її надходження, якщо інше не встановлено законом.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом

Стаття 1. Визначення термінів

Для цілей цього Закону терміни вживаються у такому значенні:

неплатоспроможність — неспроможність суб'єкта підприємницької діяльності виконати після настання встановленого строку їх сплати грошові зобов'язання перед кредиторами, в тому числі по заробітній платі, а також виконати зобов'язання щодо сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інші види загальнообов'язкового державного соціального страхування, податків і зборів (обов'язкових платежів) не інакше як через відновлення платоспроможності;

(абзац другий статті 1 зі змінами, внесеними згідно із Законом України від 17.11.2005 р. № 3108-IV)

боржник — суб'єкт підприємницької діяльності, неспроможний виконати свої грошові зобов'язання перед кредиторами, у тому числі зобов'язання щодо сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інші види загальнообов'язкового державного соціального страхування, податків і зборів (обов'язкових платежів), протягом трьох місяців після настання встановленого строку їх сплати;

(абзац третій статті 1 зі змінами, внесеними згідно із Законом України від 17.11.2005 р. № 3108-IV)

банкрутство — визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури;

суб'єкт банкрутства (далі — банкрут) — боржник, неспроможність якого виконати свої грошові зобов'язання встановлена господарським судом. Суб'єктами банкрутства не можуть бути відокремлені структурні підрозділи юридичної особи (філії, представництва, відділення тощо);

кредитор — юридична або фізична особа, яка має у встановленому порядку підтверджені документами вимоги щодо грошових зобов'язань до боржника, щодо виплати заборгованості із заробітної плати працівникам боржника, а також органи державної податкової служби та інші державні органи, які здійснюють контроль за правильністю та своєчасністю справляння

страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інші види загальнообов'язкового державного соціального страхування, податків і зборів (обов'язкових платежів). Конкурсні кредитори — кредитори за вимогами до боржника, які виникли до порушення провадження у справі про банкрутство та вимоги яких не забезпечені заставою майна боржника. До конкурсних кредиторів відносяться також кредитори, вимоги яких до боржника виникли внаслідок правонаступництва за умови виникнення таких вимог до порушення провадження у справі про банкрутство. Поточні кредитори — кредитори за вимогами до боржника, які виникли після порушення провадження у справі про банкрутство;

(абзац шостий статті 1 зі змінами, внесеними згідно із Законом України від 07.03.2002 р. № 3088-III, у редакції Закону України від 03.04.2003 р. № 672-IV, із змінами, внесеними згідно із Законом України від 17.11.2005 р. № 3108-IV)

грошове зобов'язання — зобов'язання боржника заплатити кредитору певну грошову суму відповідно до цивільно-правового договору та на інших підставах, передбачених цивільним законодавством України. До складу грошових зобов'язань боржника не зараховуються недоїмка (пеня та штраф), визначена на дату подання заяви до господарського суду, а також зобов'язання, які виникли внаслідок заподіяння шкоди життю і здоров'ю громадян, зобов'язання з виплати авторської винагороди, зобов'язання перед засновниками (учасниками) боржника — юридичної особи, що виникли з такої участі. Склад і розмір грошових зобов'язань, у тому числі розмір заборгованості за передані товари, виконані роботи і надані послуги, сума кредитів з урахуванням процентів, які зобов'язаний сплатити боржник, визначаються на день подачі в господарський суд заяви про порушення провадження у справі про банкрутство, якщо інше не встановлено цим Законом;

(абзац сьомий статті 1 зі змінами, внесеними згідно із Законами України від 07.03.2002 р. № 3088-III, від 03.04.2003 р. № 672-IV)

безспірні вимоги кредиторів — вимоги кредиторів, визнані боржником, інші вимоги кредиторів, підтвержені виконавчими документами чи розрахунковими документами, за якими відповідно до законодавства здійснюється списання коштів з рахунків боржника;

досудова санація — система заходів щодо відновлення платоспроможності боржника, які може здійснювати власник майна (орган, уповноважений управляти майном) боржника, інвестор, з метою запобігання банкрутству боржника шляхом реорганізаційних, організаційно-господарських, управлінських, інвестиційних, технічних, фінансово-економічних, правових заходів відповідно до законодавства до початку порушення провадження у справі про банкрутство;

розпорядження майном боржника — система заходів щодо нагляду та контролю за управлінням та розпорядженням майном боржника, з метою забезпечення збереження та ефективного використання майнових активів боржника та проведення аналізу його фінансового становища;

розпорядник майна — фізична особа, на яку у встановленому цим Законом порядку покладаються повноваження щодо нагляду та контролю за управлінням та розпорядженням майном боржника на період провадження у справі про банкрутство в порядку, встановленому цим Законом;

санація — система заходів, що здійснюються під час провадження у справі про банкрутство з метою запобігання визнання боржника банкрутом та його ліквідації, спрямована на оздоровлення фінансово-господарського становища боржника, а також задоволення в повному обсязі або частково вимог кредиторів шляхом кредитування, реструктуризації підприємства, боргів і капіталу та (або) зміну організаційно-правової та виробничої структури боржника;

реструктуризація підприємства — здійснення організаційно-господарських, фінансово-економічних, правових, технічних заходів, спрямованих на реорганізацію підприємства, зокрема шляхом його поділу з переходом боргових зобов'язань до юридичної особи, що не підлягає санації, якщо це передбачено планом санації, на зміну форми власності, управління, організаційно-правової форми, що сприятиме фінансовому оздоровленню підприємства, збільшенню обсягів випуску конкурентоспроможної продукції, підвищенню ефективності виробництва та задоволенню вимог кредиторів;

керуючий санацією — фізична особа, яка відповідно до рішення господарського суду організовує здійснення санації боржника;

ліквідація — припинення діяльності суб'єкта підприємницької діяльності, визнаного господарським судом банкрутом, з метою здійснення заходів щодо задоволення визнаних судом вимог кредиторів шляхом продажу його майна;

ліквідатор — фізична особа, яка відповідно до рішення господарського суду організовує здійснення ліквідаційної процедури боржника, визнаного банкрутом, та забезпечує задоволення визнаних судом вимог кредиторів у встановленому цим Законом порядку;

арбітражний керуючий (розпорядник майна, керуючий санацією, ліквідатор) — фізична особа, яка має ліцензію, видану в установленому законодавством порядку, та діє на підставі ухвали господарського суду;

(абзац сімнадцятий статті 1 зі змінами, внесеними згідно із Законом України від 07.03.2002 р. № 3088-III)

мирова угода — домовленість між боржником та кредитором (групою кредиторів) про відстрочку та (або) розстрочку платежів або припинення зобов'язання за угодою сторін (далі — прощення боргів);

офіційний друкований орган — газети «Голос України» або «Урядовий кур'єр»;

(абзац дев'ятнадцятий статті 1 у редакції Закону України від 07.03.2002 р. № 3088-III)

представник працівників боржника, уповноважена особа акціонерів або учасників товариств із обмеженою чи додатковою відповідальністю — особа, уповноважена загальними зборами, на яких присутні не менш як три чверті від штатної чисельності працівників боржника, або відповідним рішенням первинної профспілкової організації боржника представляти їх інтереси при проведенні процедур банкрутства з правом дорадчого голосу;

(абзац двадцятий статті 1 зі змінами, внесеними згідно із Законом України від 10.07.2003 р. № 1096-IV)

сторони у справі про банкрутство — кредитори (представник комітету кредиторів), боржник (банкрут);

учасники провадження у справі про банкрутство — сторони, арбітражний керуючий (розпорядник майна, керуючий санацією, ліквідатор), власник майна (орган, уповноважений управляти майном) боржника, а також у випадках, передбачених цим Законом, інші особи, які беруть участь у провадженні в справі про банкрутство, Фонд державного майна України, державний орган з питань банкрутства, представник органу місцевого самоврядування, представник працівників боржника, уповноважена особа акціонерів або учасників товариств з обмеженою чи додатковою відповідальністю;

заінтересовані особи стосовно боржника — юридична особа, створена за участю боржника, керівник боржника, особи, що входять до складу органів управління боржника, головний бухгалтер (бухгалтер) боржника, у тому числі і звільнені з роботи за рік до порушення провадження у справі про банкрутство, а також особи, які знаходяться у родинних стосунках із зазначеними особами та підприємцем (фізичною особою) — боржником, а саме: подружжя та їх діти, батьки, брати, сестри, онуки. Для цілей цього Закону заінтересованими особами стосовно керуючого санацією чи кредиторів визнаються особи в такому ж переліку, як і заінтересовані особи стосовно боржника;

мораторій на задоволення вимог кредиторів — зупинення виконання боржником грошових зобов'язань і зобов'язань щодо сплати податків і зборів (обов'язкових платежів), термін виконання яких настав до дня введення мораторію, і припинення заходів, спрямованих на забезпечення виконання цих зобов'язань та зобов'язань щодо сплати податків і зборів (обов'язкових платежів), застосованих до прийняття рішення про введення мораторію;

(абзац двадцять четвертий статті 1 у редакції
Законів України від 07.03.2002 р. № 3088-III,
від 03.04.2003 р. № 672-IV)

погашені вимоги кредиторів — задоволені вимоги кредитора, вимоги, щодо яких досягнуто згоди про припинення, у тому числі заміну, зобов'язання або припинення зобов'язання іншим чином, а також інші вимоги, які відповідно до цього Закону вважаються погашеними;

значні угоди — угоди щодо розпорядження майном боржника, балансова вартість якого перевищує один відсоток балансової вартості активів боржника на день укладення угоди;

угоди, щодо яких є заінтересованість, — угоди, сторонами яких є заінтересовані особи зі сторони боржника, керуючого санацією чи кредиторів;

уповноважена особа акціонерів, учасників товариства з обмеженою чи додатковою відповідальністю — особа, уповноважена загальними зборами акціонерів або учасників товариства з обмеженою чи додатковою відповідальністю, що володіють більш як половиною статутного капіталу товариства, представляти їх інтереси під час проведення процедур банкрутства цього товариства з правом дорадчого голосу.

(статтю 1 доповнено абзацом згідно із
Законом України від 17.11.2005 р. № 3107-IV)

Стаття 6. Підвідомчість, підсудність, право та підстава порушення справи про банкрутство

1. Справи про банкрутство підвідомчі господарським судам і розглядаються ними за місцезнаходженням боржника.

2. Право на звернення до господарського суду із заявою про порушення справи про банкрутство мають боржник, кредитор.

3. Справа про банкрутство порушується господарським судом, якщо безспірні вимоги кредитора (кредиторів) до боржника сукупно складають не менше трьохсот мінімальних розмірів заробітної плати, які не були задоволені боржником протягом трьох місяців після встановленого для їх погашення строку, якщо інше не передбачено цим Законом.

Стаття 7. Заява про порушення справи про банкрутство

1. Заява про порушення справи про банкрутство подається боржником або кредитором у письмовій формі, підписується керівником боржника чи кредитора (іншою особою, повноваження якої визначені законодавством або установчими документами), громадянином — суб'єктом підприємницької діяльності (його представником) і повинна містити:

найменування господарського суду, до якого подається заява;

найменування (прізвище, ім'я та по батькові) боржника, його поштову адресу;

найменування кредитора, його поштову адресу, якщо кредитором є юридична особа, якщо кредитор — фізична особа, в заяві зазначаються прізвище, ім'я та по батькові, а також місце його проживання;

номер (код), що ідентифікує кредитора як платника податків і зборів (обов'язкових платежів);

виклад обставин, які підтверджують неплатоспроможність боржника, із зазначенням суми боргових вимог кредиторів, а також строку їх виконання, розміру неустойки (штрафів, пені), реквізитів розрахункового документа про списання коштів з банківського або кореспондентського рахунку боржника та дату його прийняття банківською установою боржника до виконання;

перелік документів, що додаються до заяви.

2. Заява боржника повинна містити, крім відомостей, передбачених частиною першою цієї статті, такі відомості:

суму вимог кредиторів за грошовими зобов'язаннями у розмірі, який не оспорується боржником;

розмір заборгованості із страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інші види загальнообов'язкового державного соціального страхування по податках і зборах (обов'язкових платежах);

(абзац третій частини другої статті 7 зі змінами,
внесеними згідно із Законом України від 17.11.2005 р. № 3108-IV)

розмір заборгованості по відшкодуванню шкоди, заподіяної життю та здоров'ю, виплаті заробітної плати та вихідної допомоги працівникам боржника, виплати авторської винагороди;

відомості про наявність у боржника майна, у тому числі грошових сум і дебіторської заборгованості;

найменування банків, що здійснюють розрахунково-касове і кредитне обслуговування боржника.

3. До заяви боржника додаються:

рішення власника майна (органу, уповноваженого управляти майном) боржника про звернення боржника до господарського суду з заявою, крім випадків, передбачених частиною п'ятою цієї статті;

(абзац другий частини третьої статті 7 зі змінами, внесеними згідно із Законом України від 03.04.2003 р. № 672-IV)

бухгалтерський баланс на останню звітну дату, підписаний керівником і бухгалтером підприємства-боржника;

перелік і повний опис заставленого майна із зазначенням його місцезнаходження та вартості на момент виникнення права застави;

рішення загальних зборів акціонерного товариства, учасників товариств з обмеженою чи додатковою відповідальністю, яке визначає уповноважену особу акціонерів, учасників товариства з обмеженою чи додатковою відповідальністю, якщо це питання було вирішене ними;

(частину третю статті 7 доповнено новим абзацом п'ятим згідно із Законом України від 17.11.2005 р. № 3107-IV, у зв'язку з цим абзаци п'ятий і шостий вважати відповідно абзацами шостим і сьомим)

протокол загальних зборів працівників боржника, на якому обрано представника працівників боржника, уповноважену особу акціонерів або учасників товариств з обмеженою чи додатковою відповідальністю для участі в арбітражному процесі під час провадження у справі про банкрутство, а в разі неможливості скликання таких зборів — рішення конференції (зборів) представників працівників боржника, уповноважених осіб акціонерів або учасників товариств з обмеженою чи додатковою відповідальністю;

(абзац шостий частини третьої статті 7 зі змінами, внесеними згідно із Законом України від 03.04.2003 р. № 672-IV)

інші документи, які підтверджують неплатоспроможність боржника.

4. Боржник подає заяву в господарський суд за наявності майна, достатнього для покриття судових витрат, якщо інше не передбачено цим Законом.

5. Боржник зобов'язаний звернутися в місячний строк до господарського суду з заявою про порушення справи про банкрутство в разі виникнення таких обставин:

задоволення вимог одного або кількох кредиторів приведе до неможливості виконання грошових зобов'язань боржника в повному обсязі перед іншими кредиторами;

орган боржника, уповноважений відповідно до установчих документів або законодавства прийняти рішення про ліквідацію боржника, прийняв рішення про звернення в господарський суд із заявою боржника про порушення справи про банкрутство;

при ліквідації боржника не у зв'язку з процедурою банкрутства встановлено неможливість боржника задовольнити вимоги кредиторів у повному обсязі;

в інших випадках, передбачених цим Законом.

6. У разі, якщо справа про банкрутство порушується за заявою боржника, боржник зобов'язаний одночасно подати план санації відповідно до вимог цього Закону.

7. Заява кредитора повинна містити, крім відомостей, передбачених частиною першою цієї статті, такі відомості:

розмір вимог кредитора до боржника з зазначенням розміру неустойки (штрафу, пені), яка підлягає сплаті;

виклад обставин, що підтверджують наявність зобов'язання боржника перед кредитором, із якого виникла вимога, а також строк його виконання;

докази того, що сума підтверджених вимог перевищує суму в триста мінімальних розмірів заробітної плати, якщо інше не передбачено цим Законом;

докази обґрунтованості вимог кредитора;

інші обставини, на яких ґрунтується заява кредитора.

8. До заяви кредитора додаються відповідні документи:

рішення суду, господарського суду, які розглядали вимоги кредитора до боржника;

копія неоплаченого розрахункового документа, за яким відповідно до законодавства здійснюється списання коштів з рахунків боржника, з підтвердженням банківською установою боржника про прийняття цього документа до виконання із зазначенням дати прийняття, виконавчі документи (виконавчий лист, виконавчий напис нотаріуса тощо) чи інші документи, які підтверджують визнання боржником вимог кредиторів;

докази того, що вартість предмета застави є недостатньою для повного задоволення вимоги, забезпеченої заставою у разі, якщо єдина підтверджена вимога кредитора, який подає заяву, забезпечена активами боржника.

9. Заява кредитора може ґрунтуватися на об'єднаній заборгованості боржника щодо різних зобов'язань перед цим кредитором.

Кредитори мають право об'єднати свої вимоги до боржника і звернутися до суду з однією заявою. Така заява підписується всіма кредиторами, які об'єднали свої вимоги.

При проведенні процедур банкрутства інтереси всіх кредиторів представляє комітет кредиторів, створений відповідно до цього Закону.

10. До заяви кредитора — органу державної податкової служби чи інших державних органів, які здійснюють контроль за правильністю та своєчасністю справляння страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інші види загальнообов'язкового державного соціального страхування, податків і зборів (обов'язкових платежів), додаються докази вжиття заходів до отримання заборгованості по обов'язкових платежах у встановленому законодавством порядку.

(частина десята статті 7 зі змінами, внесеними згідно із Законом України від 17.11.2005 р. № 3108-IV)

11. Кредитор зобов'язаний при поданні заяви про порушення справи про банкрутство надіслати боржнику копії заяви та доданих до неї документів.

12. Якщо на момент подання заяви про порушення справи про банкрутство в суд уже надійшли одна або кілька заяв про порушення справи про банкрутство одного боржника, суд розглядає всі заяви, включаючи заяву кредитора або боржника, подану останньою.

13. Із заяв про порушення справи про банкрутство справляється державне мито відповідно до закону.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні

Стаття 14. Подання та оприлюднення фінансової звітності

1. Підприємства зобов'язані подавати квартальну та річну фінансову звітність органам, до сфери управління яких вони належать, трудовим колективам на їх вимогу, власникам (засновникам) відповідно до установчих документів, якщо інше не передбачено цим Законом. Органам виконавчої влади та іншим користувачам фінансова звітність подається відповідно до законодавства. Термін подання фінансової звітності встановлюється Кабінетом Міністрів України.

2. Фінансова звітність підприємств не становить комерційної таємниці, крім випадків, передбачених законодавством.

3. Підприємства (крім бюджетних установ) зобов'язані подавати (надсилати рекомендованим листом) державному реєстратору за місцезнаходженням реєстраційної справи не пізніше ніж до 1 червня року, що настає за звітним періодом, фінансову звітність про господарську діяльність у складі балансу і звіту про річні фінансові результати.

(статтю 14 доповнено новою частиною третьою згідно із Законом України від 09.02.2006 р. № 3422-IV, у зв'язку з цим частини третю і четверту вважати відповідно частинами четвертою і п'ятою)

4. Відкриті акціонерні товариства, підприємства — емітенти облігацій, банки, довірчі товариства, валютні та фондові біржі, інвестиційні фонди, інвестиційні компанії, кредитні спілки, недержавні пенсійні фонди, страхові компанії та інші фінансові установи зобов'язані не пізніше 1 червня наступного за звітним року оприлюднювати річну фінансову звітність та консолідовану звітність шляхом публікації у періодичних виданнях або розповсюдження її у вигляді окремих друкованих видань.

5. У разі ліквідації підприємства ліквідаційна комісія складає ліквідаційний баланс та у випадках, передбачених законами, публікує його протягом 45 днів.

ПОРЯДОК
проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів
у зв'язку з порушенням термінів їх виплати

1. Дія цього Порядку поширюється на підприємства, установи та організації всіх форм власності і господарювання та застосовується у всіх випадках порушення встановлених термінів виплати грошових доходів, у тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу (особи).

2. Компенсація громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати (далі — компенсація) проводиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати грошових доходів, нарахованих громадянам за період, починаючи з 1 січня 2001 року.

3. Компенсації підлягають такі грошові доходи разом із сумою індексації, які одержують громадяни в гривнях на території України і не мають разового характеру:

пенсії (з урахуванням надбавок, доплат, підвищень до пенсії, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги на прожиття, щомісячної державної грошової допомоги та компенсаційних виплат);

соціальні виплати (допомога сім'ям з дітьми, державна соціальна допомога інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам, допомога по безробіттю, матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного, матеріальна допомога по безробіттю, допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомога по вагітності та пологах, щомісячна грошова сума в разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, допомога дитині, яка народилася інвалідом унаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності, тощо);

стипендії;

заробітна плата (грошове забезпечення).

4. Сума компенсації обчислюється як добуток нарахованого, але не виплаченого грошового доходу за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) і приросту індексу споживчих цін (індексу інфляції) у відсотках для визначення суми компенсації, поділений на 100.

Індекс споживчих цін для визначення суми компенсації обчислюється шляхом множення місячних індексів споживчих цін за період невиплати грошового доходу. При цьому індекс споживчих цін у місяці, за який виплачується дохід, до розрахунку не включається. Щомісячні індекси споживчих цін публікуються Держкомстатом.

(абзац другий пункту 4 зі змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 31.03.2003 р. № 430)

Приклади обчислення суми компенсації наведено у додатку.

5. Сума компенсації виплачується громадянам у тому ж місяці, у якому здійснюється виплата заборгованості за відповідний місяць.

6. Своєчасно не отриманий з вини громадянина дохід компенсації не підлягає.

7. Компенсація проводиться за рахунок джерел, з яких здійснюються відповідні виплати, а саме:

власних коштів — підприємствами, установами та організаціями, які не фінансуються і не дотуються з бюджету, а також об'єднаннями громадян;

коштів відповідного бюджету — підприємствами, установами та організаціями, що фінансуються чи дотуються з бюджету;

коштів Пенсійного фонду, фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, інших цільових соціальних фондів, а також коштів, що спрямовуються на їх виплату з бюджету.

(абзац четвертий пункту 7 зі змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 09.08.2001 р. № 958)

8. Відмова власника або уповноваженого ним органу (особи) від виплати компенсації може бути оскаржена громадянином у судовому порядку.

9. Роз'яснення щодо застосування цього Порядку надає Мінпраці.

ЗАТВЕРДЖЕНО

**постановою Кабінету Міністрів України
від 17 липня 2003 р. № 1078**

ПОРЯДОК проведення індексації грошових доходів населення

1. Цей Порядок визначає правила обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації та сум індексації грошових доходів населення і поширюється на підприємства, установи та організації незалежно від форми власності і господарювання, а також на фізичних осіб, що використовують працю найманих працівників.

(Порядок доповнено новим пунктом 1 згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690, у зв'язку з цим пункт 1 вважати пунктом 1¹)

11. Підвищення грошових доходів громадян у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, у якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін.

Індексація грошових доходів населення проводиться у разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який встановлюється в розмірі 101 відсотка.

Індекс споживчих цін обчислюється Держкомстатом і не пізніше 10 числа місяця, що настає за звітним, публікується в офіційних періодичних виданнях.

Обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації грошових доходів населення провадиться наростаючим підсумком починаючи з березня 2003 р. — місяця опублікування Закону України від 6 лютого 2003 р. № 491-IV «Про внесення змін до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення».

Для проведення подальшої індексації грошових доходів населення обчислення індексу споживчих цін починається за місяцем, у якому індекс споживчих цін перевищив поріг індексації, зазначений в абзаці другому цього пункту.

Приклад обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації наведено у додатку 1.

2. Індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані в гривнях на території України, які не мають разового характеру:

пенсії (з урахуванням надбавок, доплат, підвищень до пенсії, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги на прожиття, державної допомоги та компенсаційних виплат, крім тих, які зазначені у пункті 3 цього Порядку), щомісячне довічне грошове утримання, що виплачується замість пенсії;

(абзац другий пункту 2 зі змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 11.07.2007 р. № 913, у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 12.03.2008 р. № 170)

стипендії;

оплата праці найманих працівників підприємств, установ, організацій у грошовому виразі, яка включає оплату праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (окладами) і відрядними розцінками, доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер;

грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, посадових осіб митної служби;

(абзац п'ятий пункту 2 зі змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 11.07.2007 р. № 913)

суми виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (допомога по безробіттю, матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного, щомісячна грошова сума, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання (з урахуванням виплат на необхідний догляд за потерпілим), щомісячна страхова виплата особам, які перебували на утриманні потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, страхова виплата дитині, яка народилась інвалідом унаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності);

(абзац шостий пункту 2 зі змінами, внесеними згідно з постановами Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690, від 11.07.2007 р. № 913)

абзац сьомий пункту 2 виключено

(абзац сьомий пункту 2 зі змінами, внесеними згідно з постановами Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690, від 11.07.2007 р. № 913, виключено згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 12.03.2008 р. № 170)

суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди у разі втрати годувальника.

3. До об'єктів індексації, визначених у пункті 2, не відносяться, зокрема:

доходи громадян від здачі в оренду майна, від акцій та інших цінних паперів, ведення селянського (фермерського) і особистого підсобного господарства, підприємницької діяльності, яка є для громадян джерелом грошових доходів від власності;

оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця, допомога по тимчасовій непрацездатності як такі, що враховуються під час обчислення середнього заробітку;

одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності, одноразова допомога в разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

(абзац четвертий пункту 3 зі змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690)

допомога у зв'язку з вагітністю та пологами, допомога при народженні дитини, допомога на поховання;

(абзац п'ятий пункту 3 зі змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690)

цільова разова матеріальна допомога, одноразова допомога при виході на пенсію, суми соціальних пільг, компенсації (крім виплат, визначених пунктом 2 цього Порядку), винагорода за підсумками роботи за рік тощо;

соціальні виплати, які визначаються залежно від прожиткового мінімуму (пенсії, обчислені з урахуванням абзацу першого частини першої статті 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»; додаткова пенсія, підвищення, компенсаційні виплати, надбавки та інші доплати до пенсії, які визначаються залежно від прожиткового мінімуму; тимчасова державна допомога дітям, батьки яких ухиляються від сплати аліментів, не мають можливості утримувати дитину або місце проживання їх невідоме; мінімальний розмір допомоги по безробіттю; державна соціальна допомога інвалідам з дитинства і дітям-інвалідам; державна соціальна допомога особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам і державна соціальна допомога на догляд; щомісячна грошова допомога малозабезпеченій особі, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, на догляд за ним; компенсаційна виплата, що призначається непрацюючим фізичним особам, які постійно надають соціальні послуги

громадянам похилого віку, інвалідам, дітям-інвалідам, хворим, які не здатні до самообслуговування і потребують постійної сторонньої допомоги (крім осіб, що обслуговуються соціальними службами);

(пункт 3 доповнено новим абзацом сьомим згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 12.03.2008 р. № 170, у зв'язку з цим абзац сьомий вважати абзацом восьмим)

державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям, допомога на дітей, які перебувають під опікою чи піклуванням, допомога на дітей одиноким матерям, допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

(абзац восьмий пункту 3 зі змінами, внесеними згідно з постановами Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690, від 11.07.2007 р. № 913, у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 12.03.2008 р. № 170)

4. Індексації підлягають грошові доходи населення у межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення.

У межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, індексуються оплата праці (грошове забезпечення), допомога по безробіттю та матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного, що надаються залежно від страхового стажу у відсотках середньої заробітної плати, стипендії.

(абзац другий пункту 4 зі змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690, у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 12.03.2008 р. № 170)

У межах прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність, індексуються пенсії (з урахуванням надбавок, доплат, підвищень до пенсії, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги на прожиття, державної допомоги та компенсаційних виплат), щомісячне довічне грошове утримання, що виплачуються замість пенсії, щомісячна грошова сума, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання (з урахуванням виплат на необхідний догляд за потерпілим), щомісячна страхова виплата особам, які перебували на утриманні потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди у разі втрати годувальника.

(абзац третій пункту 4 зі змінами, внесеними згідно з постановами Кабінету Міністрів України від 11.07.2007 р. № 913, від 12.03.2008 р. № 170)

У межах прожиткового мінімуму, встановленого для дітей (залежно від віку), індексується страхова виплата дитині, яка народилась інвалідом унаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності.

(абзац четвертий пункту 4 зі змінами, внесеними згідно з постановами Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690,

від 11.07.2007 р. № 913,
у редакції постанови Кабінету
Міністрів України від 12.03.2008 р. № 170)

Частина грошових доходів, яка перевищує прожитковий мінімум, встановлений для відповідних соціальних і демографічних груп населення, індексації не підлягає.

Сума індексації грошових доходів громадян визначається як результат множення грошового доходу, що підлягає індексації, на величину приросту індексу споживчих цін, поділений на 100 відсотків.

У разі несвоечасної виплати сум індексації грошових доходів громадян провадиться їх компенсація відповідно до законодавства.

У разі коли особа працює, у першу чергу індексується оплата праці.

(абзац восьмий пункту 4 зі змінами, внесеними згідно з
постановами Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690,
від 11.07.2007 р. № 913,
у редакції постанови Кабінету
Міністрів України від 12.03.2008 р. № 170)

Пенсії у зв'язку з втратою годувальника на дітей індексуються окремо, незалежно від розміру інших доходів (крім оплати праці). У разі коли дитина працює, у першу чергу індексується оплата праці.

(абзац дев'ятий пункту 4 у редакції постанови
Кабінету Міністрів України від 12.03.2008 р. № 170)

Якщо період між припиненням і продовженням виплати пенсії у зв'язку з втратою годувальника та поновленням виплати пенсії по інвалідності становить більше місяця, обчислення індексу споживчих цін для проведення подальшої індексації розпочинається з місяця продовження (поновлення) виплати пенсії зі збереженням суми індексації, нарахованої на момент припинення виплати пенсії, за умови, що в зазначений період не відбулося підвищення розміру пенсії. Якщо період між припиненням і продовженням (поновленням) виплати зазначених пенсій становить менше місяця, індексація проводиться відповідно до цього Порядку.

(пункт 4 доповнено новим абзацом десятим згідно з
постановою Кабінету Міністрів України від 12.03.2008 р. № 170,
у зв'язку з цим абзац десятий уважати абзацом одинадцятим)

Приклад обчислення суми індексації грошових доходів громадян наведено у додатку 2.

5. У разі підвищення розмірів мінімальної заробітної плати, пенсії, виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, стипендій, а також у разі зростання грошових доходів населення без перегляду їх мінімальних розмірів місяць, в якому відбулося підвищення, вважається базовим при обчисленні індексу споживчих цін для індексації грошових доходів населення. Індексація грошових доходів, отриманих громадянами за цей місяць, не провадиться. З наступного місяця здійснюється обчислення наростаючим підсумком індексу споживчих цін для проведення подальшої індексації.

(абзац перший пункту 5 зі змінами, внесеними згідно з постановами Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690, від 12.03.2008 р. № 170)

У разі коли підвищення розмірів мінімальних соціальних гарантій, зазначених в абзаці першому цього пункту, не супроводжується зростанням грошових доходів громадян, передбачених пунктом 2 цього Порядку, грошові доходи індексуються на загальних підставах відповідно до пунктів 11 і 4 цього Порядку.

(пункт 5 доповнено абзацом другим згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690)

Якщо сума збільшення грошових доходів менша від суми індексації, нарахованої відповідно до цього Порядку, подальша індексація проводиться за прикладом, наведеним у додатку 4.

(пункт 5 доповнено абзацом третім згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690)

У разі підвищення грошових доходів населення випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції базовим місяцем вважається місяць, у якому мало місце таке підвищення.

(пункт 5 доповнено абзацом четвертим згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690)

Для проведення подальшої індексації або здійснення чергового підвищення доходів випереджаючим шляхом обчислення індексу споживчих цін здійснюється наростаючим підсумком починаючи з наступного за базовим місяця.

(пункт 5 доповнено абзацом п'ятим згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690)

Нарахування сум індексації або проведення чергового підвищення грошових доходів випереджаючим шляхом здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, у якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін, на підставі якого нарахована сума індексації перевищить суму підвищення доходів випереджаючим шляхом у базовому місяці.

(пункт 5 доповнено абзацом шостим згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690)

Приклад обчислення суми індексації у разі підвищення доходів населення випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції наведено в додатку 5.

(пункт 5 доповнено абзацом сьомим згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690)

6. Виплата сум індексації грошових доходів здійснюється за рахунок джерел, з яких провадяться відповідні грошові виплати населенню:

1) підприємства, установи та організації підвищують розміри оплати праці у зв'язку з індексацією за рахунок власних коштів;

2) підприємства, установи та організації, що фінансуються чи дотуються з державного бюджету, підвищують розміри оплати праці (грошового забезпечення) у зв'язку з індексацією за рахунок власних коштів і коштів державного бюджету;

3) об'єднання громадян підвищують розміри оплати праці за рахунок власних коштів;

4) індексація пенсій, страхових виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, щомісячного довічного грошового утримання, що виплачується замість пенсії, інших видів соціальної допомоги провадиться відповідно за рахунок Пенсійного фонду, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування та коштів державного бюджету;

(підпункт 4 пункту 6 зі змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 11.07.2007 р. № 913)

5) підпункт 5 пункту 6 виключено

(згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 12.03.2008 р. № 170)

6) індексація стипендій особам, які навчаються, провадиться за рахунок джерел, з яких вони сплачуються.

У разі коли грошовий дохід формується з різних джерел і цим Порядком не встановлено черговість його індексації, сума додаткового доходу від індексації виплачується за рахунок кожного джерела пропорційно його частині у загальному доході.

7. Особі, яка працює за сумісництвом, видається на її вимогу довідка з основного місця роботи про розмір доходу, що підлягає індексації, та проіндексованого доходу. На підставі цієї довідки провадиться індексація доходів від роботи за сумісництвом у межах суми, що не перевищує прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, з урахуванням отриманої заробітної плати за основним місцем роботи.

Аналогічно індексуються доходи, які одержують громадяни на умовах погодинної оплати праці поза основним місцем роботи, та доходи громадян, що працюють за договорами цивільно-правового характеру.

8. Працюючим студентам і учням денних відділень, яким заробітна плата виплачується не за місцем навчання, навчальні заклади видають на їхню вимогу довідку про розмір одержуваної стипендії. На підставі цієї довідки провадиться індексація заробітної плати за місцем роботи студентів і учнів у межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, з урахуванням одержаної стипендії.

9. Працюючим пенсіонерам у першу чергу індексується сума оплати праці. Індексація пенсії, державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам, щомісячного довічного грошового утримання, що виплачуються замість пенсії, провадиться після індексації суми оплати праці на підставі довідки підприємства, установи, організації, де працює пенсіонер, у якій зазначається розмір оплати праці працюючого пенсіонера, проіндексована її сума і сума індексації.

(абзац перший пункту 9 зі змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 11.07.2007 р. № 913)

У всіх випадках загальний дохід працюючого пенсіонера, який підлягає індексації, не повинен перевищувати прожиткового мінімуму, встановленого для працездатної особи.

Підприємства, установи та організації зобов'язані у двотижневий строк після проведення індексації оплати праці подавати органам, які призначають і виплачують пенсію, інформацію про розмір оплати праці працюючого пенсіонера, проіндексовану її суму та суму індексації. На підставі поданої інформації органи, які призначають і виплачують пенсію, державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам, щомісячне довічне грошове утримання, що виплачуються замість пенсії, здійснюють перерахунок сум індексації пенсій, державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам, щомісячного довічного грошового утримання, що виплачуються замість пенсії.

(абзац третій пункту 9 зі змінами, внесеними згідно з постановами Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690, від 11.07.2007 р. № 913)

У разі звільнення пенсіонера з роботи власник або уповноважений ним орган подає відповідну довідку органу, який призначає і виплачує пенсію, державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам, щомісячне довічне грошове утримання, що виплачуються замість пенсії, для проведення індексації зазначених виплат згідно з цим Порядком.

(абзац четвертий пункту 9 у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 11.07.2007 р. № 913)

Приклад обчислення суми індексації доходу працюючого пенсіонера наведено у додатку 3.

10. У разі коли потерпілому внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання одночасно із щомісячною грошовою сумою, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку, виплачується пенсія, у першу чергу індексується щомісячна грошова сума.

Якщо особам, які перебували на утриманні потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, одночасно із щомісячною страховою виплатою виплачується пенсія, у першу чергу індексується сума щомісячної страхової виплати.

Індексація пенсій у випадках, зазначених у першому і другому абзацах цього пункту, провадиться органами Пенсійного фонду на підставі довідок відділень виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, у яких зазначається сума призначеної страхової виплати, проіндексована її сума і сума індексації.

Загальний дохід, який підлягає індексації, для зазначених у цьому пункті осіб (крім дітей) не повинен перевищувати прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність, для дітей — прожиткового мінімуму, встановленого для дітей залежно від віку.

Працюючому потерпілому внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання в першу чергу індексується сума оплати праці. Підприємства, установи та організації зобов'язані у двотижневий строк після проведення індексації оплати праці подавати відділенням виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань інформацію про розмір

оплати праці працюючого потерпілого, проіндексовану її суму та суму індексації. Відділення виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на підставі поданої інформації здійснюють перерахунок сум індексації щомісячної грошової суми, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку. Якщо особа, зазначена в цьому абзаці, отримує пенсію, вона індексується в останню чергу. Загальний дохід цієї особи, який підлягає індексації, не повинен перевищувати прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб.

У разі коли в особи, яка потерпіла внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, одночасно із щомісячною страховою виплатою виникає право на допомогу по безробіттю, в першу чергу індексується щомісячна грошова сума, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку, а потім проводиться індексація допомоги по безробіттю.

(пункт 10 доповнено абзацом шостим згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690)

101. Обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації пенсій особам, які набули право на її призначення, щомісячного довічного грошового утримання, що виплачуються замість пенсії, здійснюється починаючи з місяця, у якому їх призначено. Обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації матеріального забезпечення безробітних здійснюється з місяця, у якому розпочата така виплата.

(Порядок доповнено пунктом 101 згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. № 690, пункт 101 зі змінами, внесеними згідно з постановами Кабінету Міністрів України від 11.07.2007 р. № 913, від 12.03.2008 р. № 170)

11. Додаткові витрати, пов'язані з індексацією грошових доходів громадян, відображаються в складі витрат, до яких відносяться виплати, що індексуються.

12. За рішенням органів місцевого самоврядування за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету може провадитися індексація грошових доходів населення з урахуванням регіонального індексу споживчих цін, якщо він не нижчий, ніж у цілому по Україні, та в межах регіонального прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення.

13. Спори з питань індексації грошових доходів підлягають розгляду в судовому порядку.

14. Роз'яснення щодо застосування цього Порядку надає Мінпраці.

НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ

ПОЛОЖЕННЯ про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок

від 7 липня 2008 року № 84

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок (далі — Положення) визначає правові та організаційні засади формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок відповідно до вимог статей 2—4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»:

1.2. Основні терміни:

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, у їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю;

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, затвержені і документально оформлені відповідно до положень статей 2 — 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» до власника або уповноваженого ним органу (представника) 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;

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;

структурні підрозділи — цехи, відділи, інші господарські підрозділи (у тому числі відокремлені), що діють на підставі положення, затвердженого керівником підприємства (установи, організації) або в іншому порядку, встановленому в статуті (положенні) підприємства (установи, організації) і очолюються керівником структурного підрозділу, який призначається (затверджується) на посаду керівником підприємства (установи, організації);

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 класифікатора України «Класифікатор професій»);

трудоий 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;

професійна спілка (профспілка) — добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудої) діяльності (навчання);

профспілковий орган — орган, створений згідно зі статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження;

роботодавець — власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності або уповноважений ним орган (представник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

2. Формування вимог найманих працівників та визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси на виробничому рівні

2.1. Відповідно до частини першої статті 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вимоги найманих працівників (окремої категорії 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, їх структурного підрозділу.

Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Відповідно до частини другої статті 3 Закону 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, зборами (конференцією) найманих працівників здійснюється наступним чином:

2.2.1. У роботі зборів (конференції) найманих працівників мають право брати участь усі працюючі штатні наймані працівники підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу (окремої категорії найманих працівників).

2.2.2. У роботі зборів (конференції) найманих працівників також мають право брати участь власник або уповноважений ним орган (представник), представники місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, працівники Національної служби посередництва і примирення та за згодою учасників даних зборів (конференції) інші представники об'єднань громадян.

2.2.3. 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 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 зборів (конференції), питань, які передбачається винести на їх обговорення.

2.2.5. У випадках, коли скликання зборів найманих працівників утруднене через багатозмінність 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, у 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 зборами найманих працівників усіх структурних підрозділів підприємства, установи, організації шляхом відкритого або таємного голосування.

2.2.6. Ініціатори скликання зборів (конференції) найманих працівників повинні в терміни, визначені в пп. 2.2.4 цього Положення, повідомити про скликання зборів (конференції) найманих працівників, власника або уповноважений ним орган (представника). Та в першу чергу адміністрацію того підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу, де безпосередньо працюють учасники зазначених зборів (конференції).

2.2.7. Власник або уповноважений ним орган (представник) по можливості сприяє ініціаторам проведення зборів (конференції) найманих працівників у їх підготовці і проведенні, надає необхідні приміщення для проведення зборів (конференції).

2.2.8. 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 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 зборів (конференції) найманих працівників належить:

- 1) формування і затвердження вимог найманих працівників;
- 2) затвердження органу, уповноваженого представляти інтереси найманих працівників.

2.2.11. 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 відповідних працюючих штатних найманих працівників, які ініціювали проведення цих зборів (конференції)).

Для ведення зборів (конференції) найманих працівників обирається голова зборів (конференції).

Для ведення зборів (конференції) найманих працівників може обиратися президія зборів (конференції) найманих працівників.

Для ведення протоколу зборів (конференції) найманих працівників обирається секретар зборів (конференції).

Для визначення правомочності проведення зборів (конференції) найманих працівників та підрахунку голосів при голосуванні обирається мандатна (лічильна) комісія.

Після доповіді голови мандатної (лічильної) комісії щодо правомочності проведення зборів (конференції) найманих працівників затверджується її порядок денний та порядок (регламент) роботи.

2.2.12. За результатами розглянутих питань збори (конференція) найманих працівників приймають відповідне рішення.

Рішення зборів (конференції) найманих працівників приймаються відкритим або таємним голосуванням та вважаються чинними у разі, коли за них проголосувала така кількість учасників зборів (конференції), яка складає за їх повноваженнями не менше ніж половину працюючих членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх окремого структурного підрозділу.

2.2.13. За результатами зборів (конференції) найманих працівників складається протокол,

який підписується головою і секретарем зборів (конференції) найманих працівників (додатки 1, 2).

До протоколу зборів (конференції) найманих працівників додаються матеріали реєстрації їх учасників (реєстраційний лист учасників зборів або реєстраційний лист делегатів конференції та протокол (висновок) мандатної (лічильної) комісії).

2.3. Формування та затвердження вимог найманих працівників (окремої категорії 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 (окремої категорії найманих працівників), або особи, що представляє інтереси найманих працівників (не менше як третини від загальної кількості працюючих штатних 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 (окремої категорії 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 пропонується 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. Відповідно до частини першої статті 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вимоги найманих працівників вважаються чинними за наявності в підписних листах не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

3. Формування вимог найманих працівників, профспілки (профспілок) на галузевому, територіальному чи національному рівнях

3.1. Відповідно до частини другої статті 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються наступним чином:

— у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок (представництво від найманих працівників надається окремо на кожний випадок виникнення колективного трудового спору (конфлікту) шляхом проведення відповідних зборів (конференцій) найманих працівників) — рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок (згідно з вимогами відповідного уставу профспілки, об'єднання профспілок);

— у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) — конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) найманих працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

3.2. Затвердження вимог найманих працівників і визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси, конференцією найманих працівників здійснюється у наступному порядку:

3.2.1. У роботі конференції найманих працівників мають право брати участь усі обрані ними представники (делегати конференції) зі штатного складу працюючих на той час найманих працівників (окремої категорії найманих працівників) підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

3.2.2. У роботі зборів (конференції) найманих працівників також мають право брати участь власник або уповноважений ним орган (представник), 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 об'єднань громадян.

3.2.3. Конференція найманих працівників скликається за ініціативою виборного профспілкового органу чи іншого уповноваженого найманими працівниками органу або ініціативної групи найманих працівників (окремої категорії найманих працівників).

3.2.4. Інформація щодо проведення конференції найманих працівників 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 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 (у галузях, у яких працює більше 200 тисяч працівників, — 1 представник від 2000 найманих працівників, у яких працює більше 500 тисяч працівників, — 1 представник від 5000 найманих працівників).

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

Представники найманих працівників для участі в конференції найманих працівників обираються зборами (конференціями) найманих працівників підприємств, установ, організацій відповідної галузі або території (у т. ч. окремої категорії найманих працівників) шляхом відкритого або таємного голосування, а в разі неможливості проведення зборів з організаційних причин — шляхом збору підписів (окремо на кожному підприємстві, установі, організації відповідної галузі або території).

3.2.6. Ініціатори скликання конференції найманих працівників повідомляють про скликання конференції власника або уповноважений ним орган (представника), та в першу

чергу адміністрації тих підприємств, установ, організацій, де безпосередньо працюють учасники цієї конференції.

3.2.7. Власник або уповноважений ним орган (представник) по можливості сприяє ініціаторам проведення конференції найманих працівників у її підготовці і проведенні, надає необхідні приміщення для проведення конференції.

3.2.8. Конференція найманих працівників є правомочною, якщо в ній бере участь не менше трьох четвертих обраних представників найманих працівників (делегатів конференції).

3.2.9. При розгляді і вирішенні питань конференція найманих працівників 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 найманих працівників належить:

- 1) формування і затвердження вимог найманих працівників;
- 2) затвердження органу, уповноваженого представляти інтереси найманих працівників.

3.2.11. Конференцію найманих працівників відкриває керівник ініціативного органу або один із членів ініціативної групи найманих працівників.

Для ведення конференції найманих працівників обирається голова конференції.

Для ведення протоколу конференції найманих працівників обирається секретаріат конференції.

Для ведення конференції найманих працівників може обиратися президія конференції найманих працівників.

Для визначення правомочності проведення конференції найманих працівників та підрахунку голосів при голосуванні обирається також мандатна (лічильна) комісія.

Після доповіді голови мандатної (лічильної) комісії щодо правомочності проведення конференції найманих працівників затверджується її порядок денний та порядок (регламент) роботи.

3.2.12. За результатами розгляду питань на конференції приймається відповідне рішення.

Рішення конференції найманих працівників приймаються відкритим або таємним голосуванням та вважаються чинними в разі, коли за них проголосувала така кількість представників (делегатів конференції), яка складає за їх повноваженнями не менше ніж половину працюючих найманих працівників тих підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту) і делегували зазначених представників на цю конференцію.

Рішення конференції найманих працівників підписується головою і секретарем конференції найманих працівників.

3.2.13. За результатами конференції найманих працівників складається протокол, який підписується головою і секретарем конференції (додаток 5).

До протоколу конференції найманих працівників додаються матеріали реєстрації її учасників (реєстраційний лист делегатів конференції) та протокол (висновок) мандатної (лічильної) комісії.

4. Оформлення вимог найманих працівників, профспілок

4.1. Відповідно до частини третьої статті 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом (додатки 1, 2, 4, 5).

5. Направлення вимог найманих працівників, профспілок власнику або уповноваженому ним органу (представнику)

5.1. Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок, оформлені відповідним протоколом, надсилаються власнику або уповноваженому ним органу (представнику). Враховуючи при цьому те, що належною стороною у колективних трудових спорах (конфліктах) з питань оплати праці є юридична особа (підприємство, установа, організація), з якою найманими працівниками укладено трудовий договір.

5.2. Дата вручення вимог найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок власнику або уповноваженому ним органу (представнику) повинна бути зафіксована в журналі, або в інших реєстраційних формах обліку вхідної кореспонденції, або у формі підпису безпосередньо власника чи керівника уповноваженого власником органу (представника) на другому екземплярі вимог, який залишається у представника найманих працівників, або поштовим документом (квитанцією), що підтверджує відправку вимог рекомендованим листом з повідомленням про вручення.

УГОДА **про взаємодію Державного департаменту нагляду** **за додержанням законодавства про працю Міністерства** **праці та соціальної політики України з Федерацією профспілок** **України у здійсненні державного та громадського контролю** **за додержанням законодавства про працю**

« 05 » листопада 2004 р.

м.Київ

Угоду про взаємодію Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України (далі — Держнаглядпраці) з Федерацією професійних спілок України (далі — ФПУ) у здійсненні державного і громадського контролю за додержанням законодавства про працю укладено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Положення про Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.01.2003 № 50, та Статуту Федерації профспілок України, затвердженого ІУ з'їздом Федерації профспілок України 21.11.2002.

Положення Угоди є обов'язковими для виконання Держнаглядпраці та його територіальними органами, а також ФПУ, її членськими організаціями. Перелік територіальних органів Держнаглядпраці та членських організацій ФПУ і їх регіональних органів із зазначенням місцезнаходження додається. При зміні даних, зазначених у ньому, Сторони інформують одна одну.

З метою реалізації своїх повноважень Сторони домовились:

Держнаглядпраці забезпечуватиме захист прав працівників шляхом здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю (крім питань охорони праці),

загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, на випадок безробіття (далі --загальнообов'язкове державне соціальне страхування) на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю (далі — роботодавці).

Професійні спілки, їх об'єднання забезпечуватимуть захист трудових і соціально-економічних прав працівників шляхом здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю, представлення інтересів своїх членів при реалізації НИМИ конституційного права на звернення за захистом трудових прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та міжнародних судових установ, а також у відносинах з органами державної влади, місцевого самоврядування, роботодавцями та їх об'єднаннями, іншими організаціями.

3. Професійні спілки, їх об'єднання надаватимуть безкоштовну правову допомогу членам профспілок з питань захисту їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

4. Держнаглядпраці, його територіальні державні інспекції праці, ФПУ, її членські організації та їх відділи, правові інспектори праці взаємодіятимуть шляхом:

- обов'язкового узгодження планів роботи щодо здійснення державного нагляду і громадського контролю за додержанням законодавства про працю;

- проведення спільних перевірок додержання законодавства про працю;

- проведення моніторингу причин порушень законодавства України про працю та розгляду звернень громадян на спільному засіданні виборних або колегіальних органів Сторін;

- інформування органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, виконавчих органів, об'єднань роботодавців про порушення законодавства про працю та притягнення до відповідальності осіб, які порушують законодавство про працю;

- обміну досвідом роботи, інформацією щодо проведених перевірок, виявлених порушень законодавства і вжитих заходів, спрямованих на їх усунення;

- підготовки пропозицій щодо внесення змін до законодавства, інших нормативно-правових актів, у тому числі щодо вдосконалення контролю та посилення відповідальності за порушення законодавства про працю України;

- організації правороз'яснювальної роботи з питань трудового законодавства;

- висвітлення в засобах масової інформації фактів порушень законодавства про працю та вжитих заходів для їх усунення, а також заходів, що застосовуються до посадових осіб, які порушують законодавство про працю та не виконують приписів держінспекторів, у т.ч. за поданням профспілок;

- проведення спільних засідань колегіальних органів з питань додержання законодавства про працю, про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності й витратами, зумовленими народженням та похованням; на випадок безробіття в частині забезпечення реалізації прав і гарантій застрахованих осіб;

- проведення навчання, спільних семінарів, нарад державних інспекторів і представників профспілкових організацій.

5. Держнаглядпраці на підставі документованих подань профспілкових організацій відповідно до наданих повноважень вживатиме заходи реагування за результатами громадського контролю профспілок щодо виявлених порушень законодавства про працю та про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності й витратами, зумовленими народженням та похованням; на випадок безробіття в частині забезпечення реалізації прав і гарантій застрахованих осіб.

6. Держнаглядпраці та ФПУ двічі на рік здійснюють обмін інформацією про результати роботи з контролю за додержанням законодавства про працю, а також оперативною

інформацією з окремих питань — у міру необхідності. Сторони Угоди щорічно підводять підсумки виконання цієї Угоди і розглядають їх на спільних нарадах.

7. Угода доводиться до територіальних державних інспекцій праці Держнаглядпраці в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі та всеукраїнських профспілок, територіальних профоб'єднань ФПУ кожною Стороною окремо.

8. Реалізація Угоди покладається:

- з боку Держанаглядпраці — на територіальні державні інспекції праці;
- з боку ФПУ — на її членські організації.

9. За взаємним погодженням Сторін до цієї Угоди можуть вноситись доповнення та зміни, які оформлюються додатковою угодою.

10. Угода укладається строком на п'ять років. Термін дії Угоди може бути продовжено на той самий строк і на тих самих умовах, які передбачено Угодою, якщо жодна з Сторін не пізніше ніж за 3 місяці до закінчення терміну дії Угоди письмово не заявить про наміри припинити її.

Директор Держнаглядпраці
Головний державний інспектор
праці України

В.А.Лось

Виконуючий обов'язки
Голови Федерації
профспілок України

Г.В.Осовий

Галузева угода

на 2008-2009 роки

між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, Всеукраїнським об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств машинобудівної та металургійної галузей «Металіндустрія — Україна» та профспілками автомобільного та сільськогосподарського машинобудування, машинобудівників та приладобудівників, космічного та загального машинобудування, радіоелектроніки та машинобудування, лісових галузей, машинобудування та металообробки, суднобудування, оборонної промисловості, енергетики та електротехнічної промисловості, атомної енергетики і промисловості України, що об'єдналися для ведення переговорів.

2.4.6. Підприємства укладають колективні договори або вносять зміни та доповнення до них до 1 березня відповідного року, не допускають погіршення умов, норм і положень порівняно з законодавством та Галузевою угодою.

4.1.3. Не допускають на підприємствах звільнень працюючих за ініціативою роботодавця більше 4% чисельності працівників протягом календарного року.

Якщо на підприємстві виникає обґрунтована необхідність скоротити більше 4 відсотків працівників, рішення про це приймається роботодавцем спільно з профспілковим комітетом після погодження з представником власника і центральним виборним органом відповідної профспілки.

4.2.1. Узгоджувати з профспілковими комітетами рішення про зміни в організації виробництва і праці, у тому числі реорганізацію або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності працівників не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з їх економічним обґрунтуванням, а також з наміченими заходами щодо забезпечення зайнятості вивільнених працівників.

Тримісячний період роботодавці і профком використовують для проведення переговорів, обміну інформацією та іншої роботи, що направлена на зменшення рівня скорочення працівників, виконання заходів щодо забезпечення зайнятості.

4.2.6. Рішення про умови використання на підприємствах іноземної робочої сили приймати тільки за узгодженням з профспілковим комітетом.

Рішення щодо використання на підприємствах працівників інших підприємств України приймати після забезпечення повної продуктивної зайнятості працівників відповідних професій на підприємстві та погодження умов їх праці і оплати з профспілковим комітетом.

4.3.3. При проведенні реорганізації, реструктуризації або у разі порушення питань про ліквідацію підприємств, роботодавець не пізніше як за три місяці інформує профспілковий комітет за його запитом про ці дії.

Виборні профспілкові органи вносять пропозиції відповідним органам та керівникам підприємств про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

11.2.4. Забезпечити безоплатний безготівковий збір членських профспілкових внесків, за наявності письмових заяв працівників, централізовано через бухгалтерії підприємств з перерахуванням зібраних внесків на рахунки профспілкових комітетів, виборних органів профспілок у день отримання коштів в установах банків на виплату заробітної плати.

11.2.12. Щомісячно відраховувати кошти профспілковим комітетам підприємств на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором, але не менше ніж 0,3% від фонду оплати праці підприємства з віднесенням цих сум на валові витрати.