

ПРАЦЯ і ЗАРПЛАТА

№ 5 (1065)
7 лютого

2018 рік

www.pza.com.ua

Сьогодні в номері:

**Шляхи
для врегулювання
колективних трудових
спорів (конфліктів).
Актуальне інтерв'ю
(с. 4–6)**

**Окремі питання,
пов'язані
з проходженням
військової служби
у Збройних Силах
України під час
виконання
громадянами
військового обов'язку
в особливий період
(с. 7)**

**Звільнення
за власним бажанням
чи за угодою сторін
(с. 8–11)**

**Спрощено
процедуру контролю
за проведенням
соціальних виплат
внутрішньо
переміщеним особам
(с. 11)**

**Наші консультації
(с. 12–25)**

**Офіційні документи
(с. 26–31)**

**Податковий календар
на лютий 2018 року
(с. 32)**

**Заробітна плата
штатних працівників
у грудні 2017 року.
Коментар фахівця**

с. 2–3

Андрій Рева: «Монетизацію пільг потрібно починати в цьому році»

Про головні напрями співпраці Мінсоцполітики України зі Світовим банком йшлося у спілкуванні міністра соціальної політики Андрія РЕВИ з керівниками представництва міжнародної фінансової установи в Україні.

«Багато реформ, що ми їх провели в минулому році, стали можливими завдяки МВФ та експертно-консультативній роботі Світового банку, — зазначив А. Рева. — Наші гарячі дискусії були достатньо корисними й мали позитивний результат для якісної форми й суті пенсійної реформи. Пенсійна реформа виявилася найбільш глибокою і продуманою з усіх, що ми провели наприкінці минулого року».

Крім пенсійної реформи, міністр соціальної політики зупинився на інших спільних зі Світовим банком проектах, наприклад, реформуванні надання субсидій на послуги ЖКГ та реформі інтернатних закладів.

Так, деінституціалізація — це масштабний проект, метою якого є забезпечення дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, проживанням і розвитком у сім'ях (приймачих, патронатних; дитячих будинках сімейного типу тощо).

«Ми змінюємо психологію керівників на місцях щодо вирішення цієї проблеми, — сказав А. Рева. —

Адже з часом дітей-сиріт стало менше, а кількість вихованців в інтернатах не зменшилася».

Щодо надання субсидій відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 08.11.2017 р. № 951 з 1 січня 2018 р. запроваджено розрахунки за надані пільги та житлові субсидії між бюджетом та підприємствами — надавачами житлово-комунальних послуг у грошовій формі, тобто ліквідовано механізм клірингових взаєморозрахунків. При цьому залишився незмінним механізм призначення одержувачеві житлової субсидії та отримання її.

Однак наразі певні зміни в субсидіюванні потребуючої його частини населення — в процесі розробки. Мова йде насамперед про посилення адресності допомоги та в подальшому монетизацію цього виду державної допомоги.

Згідно із Законом України «Про житлово-комунальні послуги» (ст. 11) пільги та субсидії на оплату житлово-комунальних послуг, що мають виплачуватися споживачеві в грошовій формі в порядку,

встановленому Кабінетом Міністрів України, передбачено з 1 січня 2019 р.

Для реалізації відповідного підходу згідно з п. 24 Прикінцевих положень Закону «Про Державний бюджет України на 2018 рік» Кабінету Міністрів доручено у другому півріччі 2018 р. розробити і затвердити механізм запровадження з 1 січня 2019 р. надання субсидій населенню на оплату житлово-комунальних послуг у грошовій формі на рівні кінцевого споживача.

І, як зазначив А. Рева, рухатися в напрямку виплати живих грошей одержувачам субсидій слід покороково, поетапно, починаючи з невеликої групи споживачів послуг ЖКГ, можливо навіть з категорії тих, у кого частка державної допомоги найменша, аби відпрацювати й налагодити чіткий процес повної монетизації субсидій.

Механізм монетизації ще одного виду державної соціальної підтримки — пільг — розробляється у відповідній постанові уряду. Предметно про всі пропозиції можна буде говорити після її ухвалення. Коли б не було ухвалено постанову (наприкінці весни чи влітку), однак розпочати монетизацію пільг, на думку міністра, потрібно неодмінно в цьому році.

Передплата на газету «Праця і зарплата» триває впродовж року!

Передплату можна оформити:

- за безготівковим розрахунком — у пунктах передплати «Укрпошти»;
- за готівку — у відділеннях поштового зв'язку та пунктах передплати.

Інформація про газету «Праця і зарплата» — в «Каталозі видань України на 2018 рік» на с. 65.

Передплатна ціна на 2018 рік:

- на місяць — 46 грн 26 коп.;
- на півроку — 277 грн 56 коп.;
- на три місяці — 138 грн 78 коп.;
- на 10 місяців — 462 грн 60 коп.

Індекс —
30214

Шляхи для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів)

Уже минуло більш як 19 років, як відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» Президент України Указом від 17.11.98 р. № 1258/98 створив Національну службу посередництва і примирення (НСПП).

Для більш детального висвітлення діяльності НСПП редакція звернулася до голови цього органу Олександра ОКИСА.



— Шановний Олександр Ярославичу! Розкажіть, будь ласка, які основні завдання покладено на НСПП, яка її організаційна структура?

— Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, що створений відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Указу Президента України від 17.11.98 р. № 1258/98 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення», які визначають її основні завдання і функції, з урахуванням рекомендацій Міжнародної організації праці № 92 «Про добровільне примирення та трудовий арбітраж» (1951 р.).

Крім того, за пропозиціями сторін соціального діалогу, відповідно до Закону України від 11.01.2011 р. № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні» на НСПП та її відділення покладено функції щодо оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців.

Запобігання виникненню та сприяння своєчасному вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), прогнозування їхнього виникнення, забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні є головними завданнями НСПП.

Щодо організаційної структури НСПП, то вона доволі проста — центральний апарат та 25 регіональних відділень.

— Скільки загалом торік було зареєстровано конфліктних ситуацій між сторонами соціально-трудових відносин? Які вимоги висували учасники колективних трудових спорів?

— Упродовж 2017 р. з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) (далі — КТС(К) НСПП вживала заходи щодо усунення 738 чинників ускладнення стану соціально-трудових відносин у 610 конфліктних ситуаціях (п'ять — на територіальному, 605 — на виробничому рівнях) на 785 підприємствах.

Загалом було врегульовано 411 конфліктних ситуацій (чотири — на територіальному, 407 — на виробничому рівнях) та 469 чинників на 556 підприємствах.

На жаль, не завжди комплекс заходів щодо запобігання виникненню КТС(К) дає певні позитивні результати, і якщо сторони соціального діалогу так і не дійдуть згоди на доконфліктній стадії, НСПП реєструються колективні трудові спори (конфлікти).

Упродовж минулого року НСПП сприяла вирішенню 216 колективних трудових спорів (три — на національному, три — на галузевому, чотири — на територіальному, 206 — на виробничому рівнях), безпосередніми учасниками яких стали 1,5 млн працівників 6767 суб'єктів господарювання.

У спорах найманими працівниками було висунуто 502 вимоги, з яких: 242 (48,2%) — щодо невиконання вимог законодавства про працю; 141 (28,1%) — щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень; 107 (21,3%) — щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 12 (2,4%) — щодо укладення або зміни колективного договору, угоди.

— Які з них були найтипівшими і які найбільш резонансними?

— Найтипівшими вимогами, що висувалися найманими працівниками у КТС(К), вирішенню яких сприяла НСПП упродовж минулого року, були вимоги, які стосувалися пога-

шення заборгованості з виплати заробітної плати та своєчасної виплати поточної заробітної плати, питома вага яких становила більш як 40% їхньої загальної кількості, та вимоги щодо забезпечення соціально-економічних умов праці та виробничого побуту — 22% загальної кількості.

— Чи були такі вимоги, що стосувалися окремих галузей?

— Хотілося б зазначити, що у 2017 р. КТС(К) на галузевому рівні зареєстровано не було.

Утім упродовж року НСПП продовжувала сприяти вирішенню трьох КТС(К) на галузевому рівні: у вугільній галузі — між Профспілкою працівників вугільної промисловості України та Міністерством енергетики та вугільної промисловості України; у галузі транспорту — між спільним представницьким органом Професійної спілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України і Всеукраїнської незалежної профспілки працівників транспорту та Міністерством інфраструктури України; у галузі охорони здоров'я — між Вільною профспілкою медичних працівників України та Міністерством охорони здоров'я України.

— На яких підприємствах було зафіксовано найбільше колективних трудових спорів?

— У минулому році підприємства, на яких НСПП сприяла вирішенню КТС(К), за формою власності розподілялися так: комунальні підприємства (37%); державні (33%); приватні (27%).

Зокрема, найбільша кількість спорів зареєстрована НСПП на комунальних підприємствах Львівської (36), Закарпатської (10) та Дніпропетровської (6) областей; на державних підприємствах Черкаської (19), Чернігівської (13) та Львівської (8) областей; на приватних підприємствах Херсонської (18), Львівської (8) та Волинської (7) областей.

Серед видів економічної діяльності — на комунальних підприємствах бюджетної сфери (61), транспорту (9), сфери житлово-комунального господарства (7); на державних енергопостачальних підприємствах (20), лісогосподарських підприємствах (12), у мистецьких закладах (10); на приватних підприємствах з виробництва електронного обладнання (12), будівництва (8).

— Чи змінилася природа трудових конфліктів? Яка нині головна причина спорів між найманими працівниками та роботодавцями?

— Домінуючими і безпосередніми причинами виникнення трудових конфліктів на підприємствах, в установах, організаціях залишаються значна заборгованість із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати.

Серед інших вимог — підвищення рівня оплати праці, запровадження встановленого законом мінімального розміру оплати праці, виконання заходів з охорони та безпеки праці, укладання і виконання колективних договорів та угод.

Мають місце вимоги щодо забезпечення прав і гарантій діяльності профспілок, продуктивної зайнятості працюючих. Часто висувуються вимоги, що стосуються організації виробничого процесу, порушення соціальних і трудових прав найманих працівників у зв'язку з установами нових або зміною існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, застосуванням вимушеної неповної зайнятості, роботи в умовах неповного робочого дня (тижня).

Також висувуються вимоги щодо порушення соціальних прав і гарантій найманих працівників на підприємствах, до яких застосовано процедури ліквідації, відновлення платоспроможності боржника чи визнання його банкрутом; низького рівня заробітної плати на підприємствах певних галузей економіки, зокрема, бюджетної сфери.

Аналізуючи вимоги, висунуті найманими працівниками у КТС(К), вирішенню яких сприяла НСПП торік (502 вимоги), можна перелічити їх у такому порядку:

— щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати та своєчасної виплати поточної заробітної плати (40%) — найбільша питома вага у загальній кількості вимог;

— щодо забезпечення відповідних соціально-економічних умов праці (22%);

— щодо умов та підвищення рівня оплати праці (12%);

— щодо дотримання порядку звільнення та працевлаштування, охорони праці (9%);

— щодо укладання та виконання колективного договору, угоди (8%);

— інші вимоги (9%).

Практика доводить, що в багатьох випадках нехтування інтересами найманих працівників з боку роботодавця, нереагування на їхні вимоги стає каталізатором конфліктних процесів.

— Наскільки дієвими є акції протесту трудових колективів?

— Вдаючись до акцій соціального протесту, наймані працівники намагаються привернути увагу до вирішення нагальних проблем не лише керівництва підприємства, а й органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Досить часто наймані працівники віддають перевагу «гучним» акціям протесту замість копіткої роботи за столом переговорів. Проте я переконаний, що така акція протесту «спрацьовує» лише на короткий час, а державна реєстрація КТС(К) забезпечує постійну увагу і контроль НСПП за їхнім врегулюванням.

На жаль, наймані працівники в Україні поки що часто змушені виборювати протестними діями навіть свою законну заробітну плату.

Так, саме заборгованість з виплати заробітної плати стала причиною проведення найманими працівниками упродовж 2017 р. 13 страйків та 60 акцій соціального протесту (60% усієї кількості зафіксованих НСПП проявів різних форм соціальної активності).

Слід зазначити, що незалежно від характеру конфлікту, який виник на підприємстві, негативні його наслідки є руйнівними в економічному, соціальному, соціально-психологічному аспектах. Тому найбільш продуктивним є виявлення зростання соціальної напруженості якомога раніше, ще в латентній стадії.

Упродовж майже 20 років НСПП спрямовує свою діяльність на послаблення соціального напруження між сторонами соціального діалогу, вживає невідкладних заходів з метою попередження стихійного, некерованого розвитку подій, що дозволяє оперативно вирішувати конфлікти в межах правового поля.

— У яких випадках працівники мають право на страйк?

— Право осіб, які працюють, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів закріплено ст. 44 Основного Закону України. Аналізуючи цю норму Конституції України, можна констатувати, що право на страйк належить виключно найманим працівникам, тобто фізичним особам, які працюють за трудовим договором на підприємстві, в установі чи організації або у фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю.

Доцільно зазначити, що страйк може бути розпочато, якщо примірні процедури не привели до вирішення КТС(К) або роботодавець ухиляється від примірних процедур або не виконує угоди, досягнутої під час вирішення КТС(К).

Страйк — це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) і застосовується як крайній засіб його вирішення, коли всі інші можливості вичерпано.

Виходячи із цього страйк може бути розпочатий найманими працівниками за наявності певних взаємопов'язаних умов:

— наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їхніх структурних підрозділів повинні перебувати у КТС(К) із роботодавцем, тобто відповідно до вимог чинного законодавства пройти процедуру вступу в КТС(К) і цей спір має бути зареєстрований НСПП;

— примірні процедури (примирна комісія або трудовий арбітраж) не привели до вирішення КТС(К) або роботодавець ухиляється від примірних процедур чи не виконує угоди, досягнутої під час вирішення КТС(К).

— Скільки торік було проведено примірних процедур, спрямованих на сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) між найманими працівниками та роботодавцями? Нагадайте, будь ласка, які саме примірні процедури існують для вирішення конфліктів?

— Упродовж 2017 р. НСПП було проведено 3172 примірні процедури, спрямовані на сприяння вирішенню КТС(К) та запобігання їхньому виникненню, зокрема 2879 узгоджувальних зустрічей, 210 засідань примірних комісій та 83 засідання трудових арбітражів.

Варто зазначити, що примірні процедури — це розгляд КТС(К) з метою його вирішення примірною комісією, в трудовому арбітражі, сторонами КТС(К) за участю НСПП, зусилля яких спрямовані на переведення конфлікту в мирне русло, зменшення до мінімуму його негативних соціальних та економічних наслідків. По суті, примірні процедури є одним із ефективних механізмів реалізації соціального діалогу в умовах, коли розбіжності між сторонами вже призвели до конфронтації та протистояння.

— У яких регіонах було зафіксовано найбільшу кількість акцій соціального протесту?

— Упродовж 2017 р. НСПП сприяла зменшенню соціального напруження

та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів під час проведення найманими працівниками 20 страйків та інших видів протестних дій, пов'язаних з частковим або повним припиненням роботи, а також 101 акції соціального протесту (далі — акція протесту), в яких взяли участь понад 65,5 тис. найманих працівників.

Найбільші прояви протестної активності мали місце у Черкаській (12 страйків та шість акцій протесту), Дніпропетровській (три страйки та 13 акцій протесту), Волинській (один страйк та 10 акцій протесту), Львівській та Миколаївській (по 11 акцій протесту), Запорізькій (один страйк та п'ять акцій протесту) та Тернопільській (п'ять акцій протесту) областях і м. Києві (23 акції протесту).

За видами економічної діяльності такі акції відбулися на підприємствах, в установах, організаціях бюджетної сфери (29), з постачання електроенергії (24), машинобудування (18), добувної промисловості та розроблення кар'єрів (17), металургійного виробництва (9), транспорту (8).

— Що робиться для запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) і своєчасного їхнього вирішення? Скільки потрібно часу для приборкання конфлікту?

— Одним з головних завдань НСПП є запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та своєчасне врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудо-вих відносин, недопущення їхнього переростання в колективні трудові спори (конфлікти), що визначено нормативними актами.

З цією метою НСПП проводить моніторинг стану соціально-трудо-вих відносин у колективах підприємств, установ, організацій, територій, галузей, а також консультації для сторін соціально-трудо-вих відносин.

Крім того, НСПП проводяться запобіжні примирні процедури для поліпшення трудових відносин, до яких залучаються відповідні центральні або місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, а також роз'яснювальна робота з метою попередження можливого стихійного, некерованого розгор-тання подій.

Про заходи щодо запобігання виникненню КТС(К) та їхні результати інформується громадськість через засоби масової інформації та на офіційному сайті НСПП.

Слід зауважити, що терміни приборкання конфліктів, як і терміни вирішення КТС(К), цілком індивідуальні і залежать від багатьох чинників. На

будь-якому підприємстві час від часу виникають конфліктні ситуації, які майже одразу, зазвичай упродовж місяця, вдається приборкати. Якщо конфлікт затягується, а розбіжності не вирішуються через обопільну угоду, досягнуту внаслідок безпосередніх переговорів між сторонами, що конфліктують, — НСПП реєструє колективний трудовий спір (конфлікт).

— Які саме норми Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» найчастіше порушують сторони колективних трудових конфліктів?

— Найчастіше сторони спору порушують норми цього Закону, зокрема через відсутність у найманих працівників чіткої інформації про компетенцію роботодавця щодо задоволення вимог, які можуть бути предметом КТС(К), що обумовлює порушення норм ст. 2 Закону щодо змісту висунутих найманими працівниками вимог.

Через недостатню обізнаність найманих працівників з власними правами та обов'язками, установленими чинним законодавством України, а також відсутність досвіду практичного застосування нормативно-правових актів для вирішення КТС(К) допускаються порушення положень ст. 3 і 4 названого Закону щодо визначення сторін КТС(К), порядку формування вимог найманих працівників, визначення органу, уповноваженого представляти їхні інтереси.

Значна кількість порушень норм ст. 5 названого Закону свідчить про досить поширену практику щодо nereагування роботодавців на висунуті найманими працівниками вимоги.

Певна недовіра представників сторін КТС(К) до примирних процедур, а іноді і пряме небажання вирішувати спір «за столом переговорів» зумовлює порушення норм ст. 8—14 Закону, які регулюють процедуру вирішення спорів примирною комісією та трудовим арбітражем.

Слід зауважити, що відсутність чітко визначеної в законодавчих та нормативно-правових актах відповідальності за порушення законодавства про КТС(К) та дієвого механізму притягнення винних осіб до такої відповідальності створює додаткові умови для подальшого порушення законодавства.

Торік НСПП було ініційовано внесення змін до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

— Якщо підсумувати роботу НСПП, то які висновки можна було б зробити?

— За роки діяльності НСПП виробила унікальну практику врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) на виробничому, галузевому, територіальному та національному рівнях та забезпечила реалізацію в Україні правового механізму вирішення КТС(К) шляхом примирних процедур.

Зокрема, із 10 спорів на національному рівні, які були зареєстровані НСПП упродовж своєї діяльності, сім — вирішено.

Наразі НСПП сприяє вирішенню трьох КТС(К) на національному рівні: між Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України; між спільним представницьким органом Професійної спілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України і Всеукраїнської незалежної профспілки працівників транспорту та Кабінетом Міністрів України; між Професійною спілкою працівників охорони здоров'я України та Кабінетом Міністрів України.

Щодо ключових показників результативності роботи НСПП можна зазначити: упродовж майже 20 років діяльності за сприяння НСПП при взаємодії з усіма зацікавленими органами під час проведення примирних процедур було задоволено 5384 вимоги найманих працівників (95% загальної кількості), вирішено та знято з реєстрації 2199 спорів (94% загальної кількості), участь у яких брали майже 10 млн найманих працівників 22 тис. суб'єктів господарювання.

Лише у 2017 р. унаслідок заходів, ужитих НСПП для сприяння вирішенню КТС(К) та запобігання їхньому виникненню, було погашено заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 553,2 млн грн, або 53,5% загальної суми боргу, що було основною причиною виникнення спорів та конфліктних ситуацій.

Розбудова в Україні соціально-правової держави та подальше формування громадянського суспільства додали до найбільш актуальних питань проблему реформування трудового законодавства, зокрема порядку вирішення трудових спорів. З огляду на це, нині одним із важливих завдань, над яким працює Національна служба посередництва і примирення, є гармонізація національного законодавства щодо вирішення трудових спорів з європейськими стандартами.

Спілкувалася
Лариса ОСТАПЕНКО