



Чи замислювались Ви над тим, як коректно висувати вимоги роботодавцю? І що про це каже законодавство? А чи знали Ви про вимоги документального оформлення запитів від працівників? Про це та інше поговоримо далі.

В Україні існує **Національна служба посередництва та примирення** (скорочено - НСПП), що створена з метою сприяння поліпшення трудових відносин та запобігання виникненню трудових спорів (конфліктів). Це так би мовити арбітр у грі «роботодавець - наймані працівники». НСПП реєструє висунуті вимоги та колективні трудові спори, готує посередників для вирішення спірних питань, перевіряє повноваження сторін конфлікту та залучає до примирних процедур представників органів самоврядування, народних депутатів тощо. Наостанок, рішення НСПП мають рекомендаційний характер.

НСПП дарма бюджетні кошти не проїдає, а затверджує документи, що можуть навіть пригодитись у життєдіяльності суб'єктів господарювання, зокрема це:

- [Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок, затверджене наказом НСПП №66 від 26.09.2014](#) ;
- [Положення про порядок і строки розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців вимог найманих працівників, профспілки, та затверджене наказом НСПП №65 від 26.09.2014](#) .

Дані положення спираються на основи [Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів \(конфліктів\)» № 137/98-ВР від 03.03.1998](#) .

Зокрема визначено, що **вимоги найманих працівників, профспілок** – це пропозиції найманих працівників чи профспілки, їх об'єднання або інших, уповноважених цими найманими працівниками органів, висунуті у категоричній формі, сформовані,

затверджені і

докум

ентально оформлені

відповідно до положень статей 2-4 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Вимоги найманих працівників оформляються протоколом зборів трудового колективу (профспілки).

Зазначимо, що роботодавець розглядає вимоги **протягом 3 днів**, після чого ознайомлює працівників зі своїм рішенням. Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця, то він передає ці вимоги до вищестоячого органу. Строк розгляду питання у кожній інстанції не повинен перевищувати 3-х днів, а **загалом 30 календарних днів**.

Якщо роботодавець не надає відповіді на вимоги працівників, то це є підставою для прийняття рішення про виникнення колективного трудового спору.

При цьому **колективний трудовий спір (конфлікт) (КТС (к))** – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

- встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- невиконання вимог законодавства про працю.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у **3-денний строк** письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення (у разі виникнення КТС (к) на національному і галузевому рівні) або відділення НСПП (у разі виникнення КТС(к) на виробничому і територіальному рівні).

*Олеся Галько, консультант з бухгалтерського обліку та оподаткування ТОВ
"Аудиторська компанія "Вектор аудиту"*